

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**  
**NÚCLEO DE SUCRE**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**



**Influencia de los Gremios en la Cultura Organizacional de la  
Universidad Oriente Núcleo de Sucre Periodo 2009- 2010**

**Presentado por**

Br. Yarineth Del V. Plaza S.  
Br. Ornely J. Patiño R.

**Trabajo de grado, como requisito parcial para optar al título de  
Licenciadas en Administración**

**Cumaná, Julio 2010**



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**  
**NÚCLEO SUCRE**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**INFLUENCIA DE LOS GREMIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA  
UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE (2010) SUCRE.**

**AUTORES**

Plaza, S. Yarineth Del V. CI: 17.243.807

Patíño, R. Omely J. CI: 15.935.902

**ACTA DE APROBACIÓN DEL JURADO**

**Trabajo Especial de Grado aprobado en nombre de la Universidad de Oriente,  
por el siguiente jurado calificador, en la Ciudad de Cumaná, a los 27 días del mes  
de Julio de 2010.**

Profesora: Beatriz Ramirez

Jurado Asesor

CI: 4.184.722

Profesora: Maria Teresa Centeno

Jurado Asesor

CI: 5.876.668

## INDICE

DEDICATORIA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
RESUMEN.....	IV
INTRODUCCIÓN .....	1
1.EL PROBLEMA.....	5
Planteamiento del Problema.....	5
OBJETIVO: .....	13
Objetivo General.....	13
Objetivo Especifico .....	13
2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
3. MARCO METODOLÓGICO .....	15
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	15
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	16
3.3 FUENTES DE LA INFORMACIÓN .....	17
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA: .....	17
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN: .....	18
CAPÍTULO I.....	19
GENERALIDADES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL .....	19
LA CULTURA: .....	19

1. Definiciones .....	19
2. Elementos de la cultura .....	21
CULTURA ORGANIZACIONAL .....	27
1. Definiciones .....	27
2. Elementos de la cultura organizacional .....	28
3. Tipos de cultura organizacional .....	30
4. Características de la cultura organizacional .....	32
5. Importancia de la cultura organizacional .....	35
6. Funciones de la cultura organizacional.....	36
7. Factores que influyen en la cultura organizacional.....	37
VALORES .....	39
1. Definición:.....	39
2. Tipos de valores.....	40
ANTIVALORES .....	44
1. Definición.....	44
CAPÍTULO II .....	48
GENERALIDADES DE LOS GREMIOS Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.....	48
LOS GREMIOS.....	48
1. Reseña histórica de los gremios.....	48
2. Gremios .....	51
2.1. Definiciones. ....	51
3. Características de un gremio:.....	52

4. Estructura de los gremios.....	54
5. Objetivos de los gremios.....	55
LAS ORGANIZACIONES SINDICALES .....	56
1. El nacimiento de los sindicatos .....	56
2. Sindicatos.....	57
3. Objetivos.....	59
4 Clasificación de los sindicatos.....	59
5. Atribuciones de los sindicatos.....	60
6. Diferencias entre gremios y sindicatos .....	61
CAPÍTULO III .....	63
GENERALIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE Y DE SUS GREMIOS.....	63
1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE. ....	63
2. FILOSOFIA.....	69
3. MISIÓN.....	69
4. VISIÓN .....	69
5. OBJETIVOS .....	70
6. FUNCIONES .....	70
7. Estructura organizacional .....	71
8. RESEÑA HISTÓRICA DE LOS GREMIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE. ....	71
BASES LEGALES.....	103
CAPITULO IV.....	107
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	107

CONCLUSIONES .....	120
RECOMENDACIONES .....	122
BIBLIOGRAFIA .....	123
ANEXOS .....	126
HOJA DE METADATOS .....	211

## DEDICATORIA

Hoy cuando ya veo culminado una de mis metas quiero dedicarle mi trabajo con mucho amor y cariño a personas muy especiales e importantes en mi vida que de alguna u otra forma me han ayudado a alcanzar este logro.

A Dios todo poderoso por permitirme la vida y darme la dicha de realizarme como persona.

A mis padres: Juana y Alfredo a quienes con su esfuerzo y dedicación me apoyaron y me ayudaron en todo el transcurso de mi carrera. Gracias por confiar en mí, los adoro son lo más grande que tengo en la vida.

A mis hermanos: Yaneiris por su apoyo y compañía, Luis y Yulitze que de alguna u otra forma me han apoyado mucho, espero esto les sirva de ejemplo para que ya dejen la paciencia por ser los consentidos de la casa y terminen también su carrera y a Yasdanis quien estuvo a mi lado casi todo el transcurso de mi carrera quien con tanta paciencia y perfeccionismo me apoyo bastante cuando lo necesité. A todos los adoro.

A mis compañeros y amigos de estudio: Cecilia, Alexandra, Mervis, Elsy, Iván, Javier, Jesús con quienes compartí momentos de alegrías, penas y esfuerzos, por siempre estar allí acompañándome y dándome su ayuda.

A mi amiga y compañera de tesis: Ornelys que con su apoyo cariño comprensión y sobre todo su paciencia se ganó mi confianza, respeto y amistad. Gracias amiga Te quiero mucho.

A todos los profesores que a lo largo de mi carrera dieron sus valiosos conocimientos para mi fortalecimiento profesional

*• Yarineth plaza*

## DEDICATORIA

Hoy un día tan importante para mí quiero expresarles mis sentimientos a todas aquellas personas que hicieron posible la realización de este sueño.

Primeramente a dios, quien me iluminó para salir a delante.

A mi mamá Oneida Ramos, persona especial y que siempre estuvo allí para darme su cariño y comprensión. Te quiero Mamá.

A mi papá William Patiño, quien supo dar lo mejor de sí para apoyarme y por haber depositado en mí su confianza. Te quiero Papá.

A mi Hermano William Patiño, quien estuvo conmigo en todo momento.

A mi compañera de Alternativa Yarineth Plaza, por haber depositado en mí su confianza y haberme escogido como su amiga y al resto de mis compañeros y amigos; cecilia, Mervis y alexandra que estuvieron siempre conmigo, entre otras, gracias. Los quiero mucho.

A mí Misma, por no dejarme vencer y por seguir siempre adelante para alcanzar todas mis metas.

*Ornelly Patiño*

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente a Dios todo poderoso por permitirnos la vida y la dicha de realizar este sueño realidad.

A nuestros padres quienes con su esfuerzo nos brindaron su ayuda y apoyo incondicional.

A la Universidad de Oriente, nuestra máxima casa de Estudios, por darnos la oportunidad de estudiar y alcanzar un título profesional.

A nuestras Asesoras Académica, Licenciada María Teresa Centeno y Beatriz Ramírez por brindarnos su valiosa ayuda y buena orientación para la realización de este trabajo. ¡Gracias Profesoras!

A todo el personal de los gremios de la Universidad de Oriente. Núcleo de Sucre, ASPUDO, APUDO, ASEUDO, STUDO Y SOBUDOES. Quienes con su valioso aporte hicieron posible la realización de este trabajo.

A todos los profesores que a lo largo de nuestra carrera nos dieron sus valiosos conocimientos y asesorías para nuestro fortalecimiento profesional.

A nuestros compañeros y amigos de estudios por estar siempre allí acompañándonos.

A todas aquellas personas que de alguna u otra manera nos ayudaron a que este logro se nos hiciera realidad.

A todos, muchas Gracias!

*Yarineth plaza*

**Ornely Patiño**



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**

**NÚCLEO DE SUCRE**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**Influencia de los Gremios en la Cultura Organizacional de la  
Universidad Oriente Núcleo de Sucre 2010**

**Autores: Yarineth Del V. Plaza S.**

**Ornelly J. Patiño R**

**Asesor: Prof. Beatriz Ramírez**

**Prof. María T. Centeno**

**RESUMEN**

La cultura es todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otras haciendo que sus miembros se sientan parte de ella, ya que desempeñan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos y normas, para así servir de marco referencial y dar las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ella. Se considera que es necesario que la cultura sea conocida y entendida por todas las personas que conforman el capital humano de toda organización, con el fin de que no se presenten problemas al momento de realizar las actividades, para así lograr los objetivos establecidos. Atendiendo lo planteado anteriormente, se hace fundamental analizar la Influencia de los Gremios en la Cultura Organizacional de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre. La misma permitirá conocer y comprender su influencia y cómo interactúa el personal que los integra de manera armoniosa. En el estudio se efectuó una investigación etnográfica, que se enmarca en un personal agremiado, se les aplicó una entrevista basada en aspectos relacionados con las características de la cultura, según Stephen Robbins, incluye también aspectos sobre misión, visión, valores organizacionales y satisfacción laboral. El análisis realizado a la información recolectada reflejó que son tomadas en cuenta las opiniones de los gremios para representar cambios de importancia sólo cuando son netamente laborales siempre y cuando estén contempladas en la ley sin tomar ningún riesgo para la universidad. La directiva enfoca su atención en los resultados de los planes y acciones. Existe una relación cordial entre los gremios y la universidad. El personal se rige por las normas y reglamentos al momento de realizar sus actividades de forma estable, además de ser emprendedores y competitivos no se ha logrado transmitir adecuadamente la misión, visión y valores dentro de la institución.

**Palabras claves: Cultura Organizacional, Gremios, Universidad**

## INTRODUCCIÒN

El hombre desde su contacto con el mundo externo se ha visto en la necesidad de vivir en sociedad. Es decir, en colectivo con el fin de constituir una comunidad que le permita la cooperación entre todos los individuos para así obtener el bienestar común. Bienestar común que será regido por la cultura, donde ésta es el patrón fundamental en el cual todo ser humano es presidido e influenciado.

Por medio de la cultura se conoce la forma de vivir de un país, de las personas, de las empresas, etc. Debido a que ésta nos indica su lenguaje, su manera de relacionarse; las cosas agradables, desagradables y la forma de organizarse cada grupo social. Por lo tanto, es merecedor resaltar que a partir de allí radica su importancia y no desde nuestros tiempos, desde tiempos remotos en el cual todas las costumbres y culturalidades van pasando de generación en generación y así como se van transmitiendo se van generando o surgiendo.

En este sentido, se consideraría entonces que toda organización es la expresión de una realidad cultural, que está obligada a ir al ritmo de un mundo que se encuentra en constantes cambios y avances, en lo social, económico, político y tecnológico, dado por esas costumbres y diferentes formas de vivir de cada comunidad o sociedad.

Desde tiempos pasados surgieron muchas asociaciones o agrupaciones de distintos índoles para ir contrarrestando o solventando las diferentes problemáticas y requerimientos que la población y las situaciones exigen. De esta forma, las personas idearon los llamados gremios, siendo éstos el conjunto de personas de una misma profesión u oficio que se organizan para velar por los derechos y deberes humanos y prestarles mejoras a la comunidad donde se encuentran inmersos.

En Venezuela, el sindicalismo tiene historias bien interesantes, remontándonos a tiempos pasados hay muchos aspectos que señalar, como es lo que ocurre en la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), una institución que nace con carácter Nacional para agrupar a Sindicatos y a Federaciones Regionales, Federación que en un momento dado se constituyó con una importante pasión por la economía de nuestro país.

También, se establecen otras organizaciones por enlaces geográficos, grupos de sindicatos y ramas de actividad, como por ejemplo a nivel universitario está la Federación Nacional de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FENATRAUV) siendo éste un organismo al cual están afiliados los sindicatos de las universidades del país acompañándolos en el respaldo de sus proyectos y la Federación Nacional de Sindicatos Obreros de la Educación Superior de Venezuela (FENASOEV) históricamente Federación que agrupaba a los obreros de las Universidades Nacionales, hasta que ahora en la actualidad por medio del gobierno se crearon sus propias federaciones siendo FENATRAUV la federación asociada al gobierno y FENASOEV la federación de otros grupos no cercanos al gobierno.

Ahora bien, en este trabajo de investigación se darán a conocer los gremios en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, (Geofredo: 1982) los gremios son producto de la Alta Edad Media con profesorados, estudiantes, grados académicos formando individuos instruidos y capacitados profesionalmente. Y por supuesto comprometidos en el desarrollo e innovación del país.

La Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre cuenta con varias asociaciones gremiales como lo son: Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (APUDONS), Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO), Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente (ASEUDO), Sindicatos de Trabajadores de la Universidad de Oriente (STUDO), Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad De Oriente del Estado Sucre (SOBUDOES).

Por lo tanto, a estos gremios les indagaremos su influencia en la cultura organizacional de la Universidad de Oriente; es decir sus actitudes, valores y creencias, que los identifican con sus asociados. Así como también su funcionamiento, sus relaciones interpersonales y comportamiento laboral, guiándonos para su elaboración en las siete características que propone Stephen P. Robbins (2004), como son: Innovación y correr riesgo, minuciosidad, orientación a las personas, orientación a los equipos, agresividad y estabilidad.

Es importante resaltar que este estudio nos permitirá a nosotras como estudiantes conocer los problemas sociales, económicos, culturales y políticos por los cuales está atravesando nuestra casa de estudios y por supuesto elaborar posibles recomendaciones que nos ayuden a mejorar las situaciones que se puedan presentar en la Universidad de Oriente, Núcleo Sucre.

# EL PROBLEMA

## Planteamiento del Problema

Los hombres al igual que todo ser vivo siempre han tenido la necesidad de vivir en sociedad debido a que por medio de éstos pueden realizarse como personas y por supuesto como ser social. Lo que significa que día a día contamos con invenciones, trabajos, sociedades y agrupaciones que permitirán la convivencia, la adaptación y el encuentro de nuevos paradigmas que faciliten el buen funcionamiento laboral, social, cultural y económico de dicha especie.

Una de esas sociedades creadas por el hombre para el mejoramiento de sus relaciones interpersonales y económicas son los llamados gremios. Estos, son organizaciones que engloban y controlan a todos los artífices de un mismo oficio. Surgieron en Europa durante la Edad Media amparados en la vitalidad económica de las ciudades. Sus fines tuvieron esencialmente un carácter económico y social, consistiendo en controlar la oferta en los precios y de los productos que manufacturaban

Además, estas asociaciones velan por la seguridad de los miembros que los integran regulando la actividad laboral, la formación y aprendizaje de sus asociados, estableciendo una estricta jerarquía entre ellos (aprendices, oficiales, maestros). Igualmente, los ampara en caso de desgracias como la viudez, orfandad o enfermedad, a través de pensiones, asignaciones o el mantenimiento de los hospitales. Igualmente, estos gremios buscan el

desarrollo de las labores de carácter religiosos expresados en la veneración de sus santos particulares y en la creación de cofradías. (Geofredo: 1982).

Cabe destacar que a nivel mundial los gremios están fortalecidos por elementos muy importantes que le dan vida a los mismos, siendo éstos: el recurso humano muy seleccionado, las técnicas de gestión a la actividad laboral y la responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. Un ejemplo palpable de esta efectividad la tenemos en Colombia donde los gremios han propugnado por el mejoramiento económico y social del país. Ellos se han acercado al gobierno, a las organizaciones de los trabajadores, e inclusive a los voceros de la insurgencia, con el fin de dialogar, de encontrar salida a los más variados e intrincados problemas en el campo económico, social y laboral de la administración pública. (Geofredo: 1982).

En Venezuela, también es notable el fortalecimiento gremial, allí podemos observar la creación de varias asociaciones que han surgido con la finalidad de promover el bienestar social, cultural, económico, laboral, ético y moral de todos sus miembros. Es importante enfatizar que estas agrupaciones tienen como prioridad hacer valer los derechos y deberes de toda la colectividad.

En las asociaciones sindicales podemos observar con mucha más claridad las relaciones gremiales ya que éstas son actividades, tendientes a satisfacer las quejas y reclamaciones que cualquiera de las partes formula frente a otra. Éstas, así definidas, reúnen algunas características particulares: el trato entre representantes con acuerdos proyectado en el

tiempo, tratándose de una relación de poder que permite lograr acuerdos sin consenso.

Ahora bien, en vista de que los gremios surgen en sociedad y para la sociedad es importante hablar de un aspecto muy relevante y en especial protagonista de las formaciones grupales como lo es la cultura, para ello se abordará la influencia de los gremios en la cultura organizacional, pero antes es importante destacar que significa dicho término, según Keith, D. (1991: 701):

La cultura ha sido una mezcla de rasgos distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado; englobando además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistema de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias.

Es decir la cultura es una forma de vida que mueve a grupos sociales por medio de patrones y modelos con los cuales se comunican y desenvuelven en su entorno y en función del bienestar común. Por lo tanto, podemos alegar que un gremio cultural debe proporcionar elementos relevantes de juicio a las personas, debe valerse de una buena organización social y cultural para así generar entre sus miembros excelentes relaciones interpersonales y sociales, así como lo sustenta Aristóteles en palabras de Silíceo (1999,. 62)

Para vivir en sociedad (hacia dentro y hacia afuera del propio grupo) las culturas han contado siempre con subsistemas de parentescos, organización política, organización social, empresarial, institucional, etc. Quien no vive en la polis (en sociedad) es porque o no es humano (animal) o es más que hombre (los dioses), según el sentir de Aristóteles.

Es notable cómo desde tiempos remotos la palabra cultura ha sido manejada y tomada en cuenta en todas las formaciones grupales que se han venido creando gracias a todo su potencial ordenador para con las cosas y por su papel protagónico en la formación de valores y principios que dan sentido al ser y quehacer humano. Así como también al cambio e innovaciones económicas, políticas y sociales, etc. Hoy en día debido a los cambios por los cuales el mundo entero se enfrenta podemos decir que estamos viendo el inicio de una nueva cultura. Siliceo (1999, 68), señala que:

La globalización, la competitividad, las relaciones laborales, las formas de producir, los requerimientos sociales, la predominancia que está tomando el problema de la estabilidad laboral, las economías emergentes, los fuertes cambios que experimentan la geopolítica y otros temas de igual relevancia, son algunos de los indicadores de que una nueva cultura está naciendo.

De la cita expuesta podemos deducir que actualmente estamos viviendo en un mundo lleno de transformaciones que de una u otra forma nos aqueja y preocupa ya que nos vemos afectado en todos los aspectos de nuestras vidas principalmente en lo económico y social. Es decir, toda esa transformación ha generado problemas de relaciones interpersonales, administrativas y laborales en el sentido de desorganización.

Es por esa razón que las llamadas entidades gremiales deben ser vigilantes y críticas de las políticas culturales y sociales y no solamente en virtud de las reflexiones que realizan en este campo como producto de decisiones gubernamentales, sino también para indagar, rescatar, fortalecer e impulsar las manifestaciones sociales y culturales. Una agremiación cultural debe ser representativa y vocera del sector cultural y social, igualmente debe velar y propender por la creación y cumplimiento de las políticas culturales y sociales.

Así también, es importante destacar que la cultura organizacional es un elemento importante en estas relaciones gremiales ya que se basa en las relaciones interpersonales a nivel de las organizaciones. Se puede evidenciar con mucha más exactitud en palabras de Robbins (2004,. 525) el cual sostiene que:

“la cultura es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras”

Y por su parte Denison (1999,. 639) señala que:

Las organizaciones que tienen fuertes culturas atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles. Uno de los roles más importantes de la alta dirección es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto importante en la filosofía y el estilo administrativo lo que significa que la filosofía de una persona ofrece lineamientos para la conducta.

En otras palabras, entendemos que la cultura es la principal fuente de toda la organización y que de ella va a depender el crecimiento de la misma.

Como por ejemplo en las organizaciones universitarias bien sean públicas o privadas es notable cómo ha influido en la creación de federaciones por medio del esfuerzo y la unión de todos los miembros que hacen vida en cada una de esas entidades.

En el Estado Sucre las formaciones gremiales existente se crean con la finalidad de fortalecer la cultura, valores y principios de cada entidad universitaria. Específicamente en la Universidad de Oriente Núcleo de sucre, en donde se centrará nuestro estudio e investigación. Esta casa de estudios cuenta con diferentes asociaciones gremiales que consolidan el manejo y funcionamiento de dicha institución universitaria, entre ellas se encuentran: Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre(APUDONS), Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO), Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente (ASEUDO), Sindicatos de Trabajadores de la Universidad de Oriente (STUDO), Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad De Oriente del Estado Sucre (SOBUDOES).

Por lo tanto, allí observamos una agrupación de diferentes gremios, los cuales como toda organización son formados por un sistema complejo y humano. De igual manera, están dotados de características que determinan su función en la sociedad, de culturas y de un sistema o conjunto de valores que lo califican y le dan su originalidad. Pero sin embargo, actualmente estos gremios han perdido auge y fuerza en cuanto a su desenvolvimiento como organización, debido a que se han visto afectados por los problemas políticos, económicos, sociales y culturales por los cuales la universidad y el país enfrentan o viven.

Entre estos problemas resalta lo político, donde se presenta la gran división partidista, conllevando así a un desajuste en lo económico, social y cultural entre los miembros que conforman dicha sociedad universitaria. Lo que está permitiendo la pérdida de mucho de los valores que lo caracterizaban y por supuesto creando antivalores que de alguna u otra forma generan un desequilibrio e inestabilidad en sus actividades laborales.

Puesto que toda organización, para un buen funcionamiento, debe mantener una constante unión grupal, empresarial etc., debe estar al día con las innovaciones que nos ofrece la globalización y tecnología para así ampliar la creatividad de todos lo que hacen vida en esas sociedades.

Además, es importante que todo gremio esté al tanto de los detalles de cada miembro y aspecto que los fortalecen, esto con el fin de que los empleados cumplan con sus trabajos. Así como también que siempre mantengan una buena relación interpersonal tanto con los que forman parte de la organización como con los que están vinculados y las otras personas cercanas a ellos.

De la misma forma es imprescindible que dentro de los gremios se fomente la creación de equipos; esto para obtener óptimos resultados en todas las actividades realizadas dentro y fuera de los espacios laborales y por supuesto para lograr el mejoramiento social, profesional y económicos de sus afiliados.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta en una formación gremial es hacer velar todas las normas, reglas y leyes que regulan y rigen sus actividades, para así verificar e impulsar el buen desenvolvimiento en todos sus quehaceres. Quehaceres que no sólo están relacionados con los aspectos académicos y laborales, sino también con aquellos aspectos como el reimpulso y la puesta en práctica de los valores éticos- morales que todos deben poseer y la motivación que manifiesten para llevar a cabo las actividades culturales que le dan originalidad a cada agrupación gremial.

Es por esta razón que nuestro trabajo de investigación se enfocó en analizar e indagar la influencia de los gremios en la cultura organizacional de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, para la cual se le dio respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cómo influyen los gremios en la cultura organizacional de la Universidad de Oriente del Núcleo de Sucre periodo 2009 2010?

¿Qué actividades han realizado los gremios para promover la cultura organizacional de la Universidad de Oriente?

¿Cual es la percepción que tiene los gremios sobre: la innovación y toma de riesgos, la atención al detalle, la orientación de los resultados y hacia las personas, la orientación al equipo, la energía y la estabilidad la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre?.

¿Qué medios de comunicación utilizan los gremios para mantener informados a sus asociados?

## **OBJETIVO:**

### **Objetivo General.**

Analizar la Influencia de los Gremios en la Cultura Organizacional de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre en el periodo 2009-2010.  
Objetivos Específicos.

### **Objetivo Especifico**

1-Describir las actividades que realizan los gremios para promover la cultura organizacional de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre en el periodo 2009-2010.

2- Analizar la percepción que tiene los gremios sobre: la innovación y toma de riesgos, la atención al detalle, la orientación de los resultados y hacia las personas, la orientación al equipo, la energía y la estabilidad.de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre en el periodo 2009-2010.

3-Determinar la efectividad de los medios de comunicación utilizados por los gremios para mantener informados a sus asociados en la Universidad de Oriente en el periodo 2009-2010.

## **JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La razón fundamental que ha motivado este trabajo de investigación es encontrar explicaciones mediante la aplicación de la teoría general que plantea (Robbins: 2004) de la Cultura Organizacional, así como también conocer la influencia de los Gremios que hacen vida en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

Partiendo de la importancia de la cultura para la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, se realizó un estudio que permite conocer y analizar la cultura organizacional que identifica a los gremios, midiendo la influencia de los mismos sobre su ambiente y el desarrollo de sus relaciones interpersonales con sus asociados dentro de la organización.

Esta investigación sirve como referencia a los futuros estudios sobre Cultura Organizacional, dada su importancia en permitir conocer tanto las fortalezas como las debilidades que existen en toda organización.

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Nuestro trabajo de investigación se centra en un estudio etnográfico debido a que nos enfocaremos en especificar, detallar y describir una serie de características de un grupo de personas y de una serie de organizaciones gremiales y por supuesto sociales y culturales. Para Bernal (2004), el término etnografía significa descripción del estilo de vida de un grupo de personas habituadas a vivir juntas. Así, en la sociedad moderna, una familia, una institución cualquiera y en general, cualquier organización donde interactúen de manera permanente un grupo de personas, son unidades que podrían estudiarse etnográficamente.

En los estudios etnográficos, el proceso de investigación es flexible y no existe un esquema rígido en términos generales, el investigador planea su investigación sobre el objeto de estudio (lo que va a investigar), y se plantea interrogantes acerca de la cultura del grupo objeto de estudio, con la certeza que se tendrá sucesivas oportunidades de precisar, redefinir y hasta reorientar el estudio.

En este enfoque, las técnicas para la obtención de la información son básicamente la observación participante estructurada, los diarios de campos, las experiencias autobiográficas, las grabaciones y filmaciones, y las guías, de interpretación de la información. No interesa buscar muestras

representativas ni la cuantificación de información si no la descripción amplia de los fenómenos estudiados.

En los estudios etnográficos, el investigador se sumerge o convive gran parte de su tiempo en el sitio de la investigación, donde comparte con las personas (empresas, grupos, comunidad, etc.) objeto de estudio, viviendo del mismo modo que ellos, y donde interviene con la doble responsabilidad: Por un lado, la de participar espontáneamente sin distorsionar el ambiente y la forma natural de actuar del grupo; por otro, la de mantener su rol de investigador para descubrir e interpretar lo más neutralmente posible los rasgos característicos y la dinámica del grupo en su contexto específico.

Por ello, el investigador debe estar consciente de que para estudios como estos utilizan una metodología distinta del método tradicional de investigación. El tipo de investigación es de campo, dado que, se realizó directamente desde las oficinas de las asociaciones sindicales (gremios) relacionadas con el tema, en donde a través de la observación directa de los hechos y entrevistas se ejecutaron procesos de recolección, tratamiento y presentación sistemática de la información.

## **NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El nivel de investigación es de tipo descriptivo al respecto Hernández. (1991: 60) señala que:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Por cuanto permite

especificar y analizar características esenciales sobre el tema objeto de estudio, partiendo de la identificación sistemática de la estructura y parte que lo componen.

## **FUENTES DE LA INFORMACIÓN**

Las fuentes utilizadas en el desarrollo de este trabajo de investigación se obtuvieron de:

Consultas al Asesor Académico.

Consultas a la población gremial (profesionales, empleados y obreros) de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

Consultas bibliográficas referentes al tema de estudio.

## **POBLACIÓN Y MUESTRA:**

Esta información se enmarcó dentro de un conjunto de organizaciones sindicales los cuales llamaremos población a los distintos gremios que se encuentran en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre como son: Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (APUDONS), Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO), Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente (ASEUDO), Sindicatos de Trabajadores de la Universidad de Oriente (STUDO), Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad De

Oriente del Estado Sucre (SOBUDOES), y la muestra está conformada por profesionales Administrativos integrado por catorce (14) miembros que conforman la junta directiva y el tribunal disciplinario, Profesores integrado por veinticuatro (24) miembros que conforman la junta directiva, la comisión electoral y el tribunal de ética y Obreros integrados por cuarenta y siete (47) miembros que llevan a cabo sus actividades en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

### **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:**

Las técnicas de recolección de datos utilizadas son aquellas correspondientes a la de una investigación de campo, tales como: La observación directa, entrevistas, etc. Las cuales permitieron desarrollar el análisis de dicho trabajo.

Además, se utilizó la técnica de la entrevista donde se aplicó el guión de entrevistas (anexo 1), basado en las 7 características esenciales que contempla el modelo de Robbins: (2004)

La evaluación de la organización a partir de estas características permite bosquejar un cuadro integrado de la cultura organizacional. Este cuadro se convierte en la base de la percepción de conocimientos compartidos que tienen los miembros respecto a la organización, la forma como se realizan las cosas y la forma como se supone deben comportarse.

Así mismo, es importante señalar que el procesamiento de los datos fue sometido a la opinión de los integrantes de los gremios para determinar su validez y pertinencia.( Anexo 2)

## **CAPÍTULO I**

### **GENERALIDADES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

#### **LA CULTURA:**

##### **1. Definiciones**

La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias. Este concepto se refirió por mucho tiempo a una actividad producto de la interacción de la sociedad, pero a partir de los años ochenta, Tom Peters y Robert Waterman consultores de Mc Kinsey, adaptaron este concepto antropológico y psicosocial a las organizaciones. Este término fue definido por otros investigadores del tema como la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por todos los miembros de una empresa u organización.

Davis (1991: 701), sostuvo que la palabra cultura “proviene del latín que significa cultivo, agricultura, e instrucción y sus componentes eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). Pertenece a la familia cotorce (cultivar, morar) y colows (colono, grajero, campesino)”.

Por su parte Silíceo A. (1999: 439), sostuvo que la cultura “es un patrón de significados transmitidos históricamente, incorporados en símbolos; un sistema de concepciones heredadas y expresadas en forma simbólicas por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan sus conocimientos y sus actividades en relación con la vida.”

En el Diccionario Enciclopédico Larousse (2002: 308), puede leerse que es un “Conjunto de conocimientos científicos, literarios y artísticos adquiridos. Conjunto de estructuras sociales, religiosas y de manifestaciones intelectuales artísticas que caracterizan una sociedad”

Chiavenato (1989: 464) presenta la cultura organizacional como "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización."

La cultura, en síntesis, es un modo indispensable de ordenar la realidad para poder entenderla, conducirse en ella, sobrevivir y poder vivir con los demás seres humanos.

## **2. Elementos de la cultura**

### **2.1 Ritos**

Es un acto religioso o ceremonia repetido invariablemente (del latín ritus), con arreglo a unas normas estrictas. Los ritos son las celebraciones de los mitos, por tanto no se pueden entender separadamente de ellos. Tienen un carácter simbólico, expresión del contenido de los mitos. La celebración de los ritos (ritual) puede consistir en fiestas y ceremonias, de carácter más o menos solemne, según pautas que establece la tradición o la autoridad religiosa. Hellriegel, (1998:.540)

#### **Principales tipos de ritos**

- De purificación, que se celebran por medio del agua: por ejemplo, los baños rituales y los bautismos. Lavan al hombre de su culpa y lo hacen digno ante la divinidad.
- De sangre, que consisten en el derramamiento de sangre: por ejemplo, la circuncisión o los sacrificios.
- De tránsito o de paso: se dan en momentos claves de la vida de una persona (nacimiento, pubertad, matrimonio, muerte).
- Funerarios: relacionados con la muerte y el (supuesto) paso a la otra vida.

- De iniciación: relativos a la introducción a los misterios o prácticas religiosas secretas.
- Relativos a fenómenos naturales: la primavera, la siembra, la cosecha, las tempestades.
- Exorcismos: para alejar los malos espíritus.
- De consagración: de personas (reyes, sacerdotes) o de lugares (templos).
- De conmemoración: en recuerdo de acontecimientos, instituciones, hechos fundacionales.
- De acción de gracias: por las cosechas, por salir de una enfermedad grave, por haber sido salvado de un peligro
- De expiación: para pedir el perdón divino.

En algunas religiones, los rituales puede llevarlos a cabo cualquier creyente, mientras que en otras se necesita la mediación de una persona o institución especial: el oficiante. Ésta es la diferencia que existe entre las religiones individualistas como, por ejemplo, la religión de los esquimales, y las religiones comunitarias y eclesiásticas, como la cristiana o la islámica, que presuponen la tarea de un sacerdote o mediador.

## **2.2 Creencias.**

Una creencia es el sentimiento de certeza sobre el significado de algo. Es una afirmación personal que consideramos verdadera.

Las creencias son una fuerza muy poderosa dentro de nuestra conducta. Es bien sabido que si alguien realmente cree que puede hacer algo, lo hará, y si cree que es imposible hacerlo, ningún esfuerzo por grande que éste sea logrará convencerlo de que se puede realizar. Todos tenemos creencias que nos sirven como recursos y también creencias que nos limitan. Nuestras creencias pueden moldear, influir e incluso determinar nuestro grado de inteligencia, nuestra salud, nuestra creatividad, la manera en que nos relacionamos e incluso nuestro grado de felicidad y de éxito. Hellriegel, (1998:.540)

### **Tipos de creencias**

Existen dos tipos de creencias:

#### **Creencias globales:**

Son generalizaciones que hacemos sobre la vida, el mundo, las personas, etc.

**Ejemplos:** La vida es bella. La vida es dura. La gente es amable. Los perros son peligrosos. Las mujeres, los hombres son un desastre.

Las creencias, por otro lado, pueden ser potenciadoras o limitantes. Las primeras nos ayudan y potencian la confianza en nosotros mismos y en nuestras capacidades, permitiéndonos afrontar con éxito situaciones complejas. Las segundas nos restan energía y nos inhabilitan para afrontar determinadas situaciones.

Si nos creemos incapaces de aprender o consideramos que ya pasamos el período de nuestra vida en el que nos era fácil aprender cosas nuevas, estaremos bloqueando cualquier oportunidad de desarrollar nuevas competencias y habilidades.

### **Creencias de reglas:**

Son pautas que rigen nuestro comportamiento.

**Ejemplos:** Si tengo un buen carro la gente me considerará. Si aprendo de mis experiencias y me desarrollo, tendré éxito en mi vida. Si tengo ingresos fijos, entonces tendré seguridad. Si afirmo mi personalidad, seré rechazado.

### **2.3 Mitos.**

Se refiere a un relato que tiene una explicación o simbología muy profunda para las personas en el cual se presenta una explicación divina del origen, existencia y desarrollo de una civilización.

En este contexto, puede considerarse a un mito como un tipo de creencia establecido, habitualmente a través de varias generaciones, con relación a ciertos hechos improbables y sorprendentes que, de acuerdo al mito a sucedido en la realidad. Los hechos no son posibles de ser verificado de manera objetiva, pero incluso los hechos históricos pueden servir como mito si son importantes para una cultura determinada. Hellriegel, (1998:.541)

Silíceo, (1999:. 43) Resalta que, en toda cultura, entendida como un sistema que integra y organiza múltiples partes y aspectos, destacan dos grandes ámbitos de suma importancia:

### **La cosmovisión.**

Es la comprensión e interpretación del mundo, de la vida y de las cosas externas al hombre que cada cultura entrega a sus miembros.

La cosmovisión viene a ser la parte más teórica de la cultura, su peculiar teoría sobre lo que es el mundo, el hombre y los dioses. Toda cultura tiene una cosmovisión.

### **El ethos:**

Es el tono vital, el estilo y el talante de la vida de un pueblo. No es la ética, pero esta es la parte del ethos. Este incluye las actitudes, motivaciones, convicciones y los valores.

La cosmovisión refleja cómo piensa un pueblo y el etho expresa el modo como vive y los principios que rigen las teorías entre grupos de personas.

# CULTURA ORGANIZACIONAL

## 1. Definiciones

Para Keith, (1991: 70), cultura organizacional es el “Conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. Una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una visión, filial planta o departamento.”

Stephen, (2004: 525).

Es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importante que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamientos, y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

Por su parte Denison, (1999: 639), afirma que

Las organizaciones que tienen fuertes culturas atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles. Uno de los roles más importantes de la alta dirección es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto importante en la

filosofía y el estilo administrativo. La filosofía de una persona ofrece lineamientos para la conducta.

Del análisis de las definiciones presentadas por los diversos autores, se puede inferir que todos conciben a la cultura como todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias.

## **2. Elementos de la cultura organizacional.**

Cabe destacar, que aunque muchos aspectos de la cultura organizacional son muy evidentes, otros son menos visibles. Regularmente se puede encontrar o descifrar en la superficie los aspectos evidentes o abiertos, como: la tecnología, estructura, política, procedimientos y recursos financieros, entre otros. Sin embargo, bajo la superficie están los aspectos cubiertos u ocultos considerándose éstos como informales en la vida de la organización, entre éstos se tienen: percepciones, actitudes, sentimientos y una serie de valores compartidos.

Schein, citado por Stoner, (1996: 200), presenta tres elementos básicos de la cultura organizacional.

- **Supuestos Básicos:** son las creencias que toman por sentados los miembros de la organización. Son las ideas y conceptos más

generales acerca del mundo y del lugar que en él ocupa la persona, son los cimientos de la cultura.

- **Los aspectos formales (visibles):** involucran los objetivos, la tecnología, la estructura, la política y los procedimientos de la organización.
- **Los Valores Adoptados:** son los motivos esgrimidos por la organización para explicar la forma en que se hacen las cosas. Algo que vale la pena hacer o la razón para hacer lo que hacemos.
- **Artefactos:** son las cosas que se reúnen para definir una cultura y revelan que se trata ésta y a quienes les presta atención; incluyen productos, servicios e incluso patrones de conducta de los miembros de la organización.
- **Los aspectos informales (ocultos)** involucran las percepciones, las actitudes, los sentimientos, los valores, las relaciones y las normas de los grupos y de las personas que integran la institución. Son cosas que uno ve, escucha y siente cuando se encuentra con un grupo nuevo que tiene una cultura desconocida para uno.

Hay artefactos por todas partes y se puede saber cosas de una cultura con sólo prestarle atención. Ejemplo: la forma de vestir de los directivos de dos compañías competidoras, uno viste informal y el otro formal, estos dos artefactos son evidencias de dos culturas muy diferentes de la organización.

### **3. Tipos de cultura organizacional**

#### **3.1 Cultura Dominante**

Robbins, (1996: 658),

Expresa los valores centrales que comparten la mayoría de los miembros de la organización. Cuando hablamos de la cultura de una organización nos referimos a su cultura dominante. Esta macrovisión de la cultura es la que le da a la organización su personalidad distintiva.

#### **3.2 Cultura fuerte**

Robbins, (1996: 658),

Cultura en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. Una cultura fuerte tendrá una gran influencia sobre el comportamiento de sus miembros porque la intensidad y el alto grado en que se comparte crea un clima interno de mucho control conductual.

#### **3.3 Sub. cultura**

Robbins, (1996: 658), Mini-culturas dentro de una organización que generalmente se definen por las designaciones de departamentos y por la separación geográfica.

### 3.4 Cultura social

Davis (1991: 55), Es la conducta convencional de su sociedad, e influye en toda sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos consientes.

Según Hellriegel, y otros (1998: 545), los clasifica los tipos de cultura organizacional de la siguiente forma:

- **Cultura de equipo de béisbol:** atraen a empresarios, innovadores y personas a las que les gusta correr riesgos y pagan a los empleados por lo que producen. Los que se desempeñan mejor reciben grandes sueldos u otras recompensas financieras y gran autonomía.
- **Cultura de Club:** se valora la edad y la experiencia. Las organizaciones con cultura de club recompensan la antigüedad y ofrecen empleo estable y seguro. La cultura de club también recompensa la lealtad, el compromiso y la adaptación.
- **Cultura de Academia:** este tipo de cultura tiende a contratar empleados desde temprano, con frecuencia desde la universidad, de la misma manera que las organizaciones con cultura de club. Sin embargo, las culturas de academia ponen énfasis en capacitar a los empleados para convertirlos en expertos de una función específica.

- **Cultura de Fortaleza:** se preocupa por la supervivencia. Las organizaciones que tienen este tipo de cultura prometen poco en cuanto a seguridad en el empleo y pasan dificultades para recompensar a los empleados con buen desempeño.

Es importante señalar desde otro punto de vista la comparación que hace Robbins (2004: 527) sobre los tipos de cultura. Las fuertes con las débiles. Al respecto sostiene que algunas organizaciones no aclaran qué es importante y qué no lo es; esa falta de claridad es característica de las culturas débiles. En cambio las culturas fuertes ejercen una influencia mayor sobre los empleados; cuanto mayor sea el número de empleados que aceptan los valores claves de la organización y más intenso sea su compromiso de hacer honor a esos valores, mas fuerte será la cultura. Los empleados de organizaciones con culturas fuertes están más comprometidos con éstas y así existe un alto rendimiento organizacional

#### **4. Características de la cultura organizacional**

Cada organización es un sistema complejo y humano que tiene características, cultura y sistema de valores propios. Todo este conjunto de variables debe observarse, analizarse e interpretarse continuamente, es por ello que se hace necesaria la presencia de siete características que, en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización.

Robbins, (2004: 525), las describe de la siguiente manera:

- **Innovación y Correr Riesgo.** Grado en el cual se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos. Es importante que las organizaciones fomenten la creatividad de sus empleados, desarrollen enfoques novedosos para realizar el trabajo, porque así tendrán estructuras más flexibles y comunicaciones fluidas, y de esta forma encontrar soluciones a los problemas.
- **Minuciosidad.** Grado en el que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles. Los empleados que laboran en una organización deben estar atentos al mínimo detalle relacionado con las actividades y recursos que posee la organización, a su vez conocer minuciosamente las funciones, procedimientos, reglas y políticas con que cuenta para de esta manera ejecutar eficientemente su labor.
- **Orientación a los resultados.** Grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimientos para conseguirlos. La mayoría de las organizaciones enfocan su atención con base a los resultados finales que obtiene de acuerdo a la actividad que realiza, es decir, no consideran la importancia de los medios, técnicas o estrategias utilizadas para la obtención de sus metas.
- **Orientación a las personas.** Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización. Los gerentes en la organización son el

patrón a seguir, sus valores influyen en la dirección de ésta; fijando las pautas para las acciones y el comportamiento de los empleados para cumplir con los objetivos organizacionales.

- **Orientación a los equipos.** Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que individualmente. Es importante que en una organización se fomente la creación de equipos, ya que cuando los individuos forman parte de éste actúan de forma diferente de cuando están solos.
- **Agresividad.** Grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas. En la medida que las organizaciones mantengan a los empleados involucrados en sus tareas se incrementa su espíritu emprendedor y hacen que participen en las actividades de forma activa, proporcionándole energía y motivación por medio de visiones de nuevas posibilidades.
- **Estabilidad:** Grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer. Una organización se considera estable por la ausencia de cambios significativos en los cuales el desempeño es satisfactorio y sin cambios, es decir, no tiene fortalezas importantes o debilidades graves sin oportunidades en el entorno por perseguir.

Cada una de estas características existe en un “continuum” de bajo a alto. De modo que la evaluación de la organización a partir de estas siete

características permite bosquejar un cuadro integrado de la cultura organizacional.

Este cuadro se convierte en la base de la percepción de conocimiento compartido que tienen los miembros respecto de la organización, la forma como se realizan las cosas y la forma como se supone deben comportarse los miembros.

## **5. Importancia de la cultura organizacional**

La cultura organizacional, es la medula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros. Ésta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la misma le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de la organización. En tal sentido, la cultura de una compañía tiene un impacto sobre las satisfacciones que el personal pueda tener en su puesto de trabajo, y por ende aumentar el poder y la calidad de desempeño del mismo. Sin embargo, cada empleado puede evaluar la naturaleza de la cultura de la organización en forma distinta.

Es importante conocer los tipos de cultura organizacional como son la cultura fuerte, la dominante, la sub cultura y la cultura social, ya que éstas expresan, los valores y las normas que van a influir en el comportamiento de las personas.

La importancia de la cultura resulta de la interacción entre la organización y los individuos que la conforman, ya que, ejercen una poderosa influencia de las conductas esperadas y actuantes producto de ellas, las cuales deben estar alineadas con las actividades de la empresa, con las funciones administrativas (planeación, organización, integración, dirección y control). Debido a este impacto, si una cultura se alinea con estas funciones, entonces las organizaciones lograrán sus propios objetivos y por ende el éxito.

## **6. Funciones de la cultura organizacional.**

Tomando en consideración que la cultura organizacional es un factor elemental en toda organización, puesto que sirve de guía indispensable para sus miembros, ya que suministra una serie de patrones de conductas útiles para cada momento de sus vidas. Así como también facilita la socialización en los individuos permitiendo una mejor adaptación con el grupo, ésta debe cumplir una serie de funciones que le ayude a facilitar el desarrollo de las personas en las diferentes actividades que realizan.

Robbins, (2004: 528), presenta las siguientes funciones de la cultura organizacional:

- Tener un papel de definición de límites, es decir, crea diferencias entre una organización y las demás.

- Conllevar un sentido de identidad para los miembros de la organización
- Facilitar la generación del compromiso con algo más grande que el interés personal del individuo.
- Mejorar la estabilidad del sistema social, es decir, es el pegamento que ayuda a mantener unida a la organización, al proporcionar normas adecuadas para lo que deben decir y hacer los empleados.
- Sirven como mecanismo de control y sensatez que guía y modela las actividades y comportamiento de los empleados, se considera la función principal, puesto que a través de ella se definen las reglas del juego.
- Reducir la formalización, es decir, propicia el orden y la consistencia sin necesidad de que se documente por escrito.

## **7. Factores que influyen en la cultura organizacional.**

Para Mondy y Noe, (1997:272), la cultura organizacional es un elemento básico para lograr la misión y los objetivos de la empresa, por tanto los factores que determinan la cultura organizativa también son importantes para el éxito de la organización.

Estos factores que influyen en la cultura organizacional son:

- **Grupos de Trabajo:** el carácter del grupo de trabajo inmediato afecta la percepción que se tiene de la naturaleza de la cultura organizativa. Esto significa que a través del compromiso, los obstáculos, el estado de ánimo y la amistad se puede crear de forma natural una percepción acerca de la cultura del lugar de trabajo
- **Características Organizacionales:** el tamaño y complejidad de una organización afecta el tipo de cultura de dicha organización. Por lo general los enfoques que se dan para la solución de problemas en las grandes empresas, son muy complejos, debido al mayor número de profesionales y especialistas que ellas emplean. No así en las empresas de menor tamaño, porque los empleados tienden a ser más unidos y tener más relaciones informales entre ellos. También una organización es distinta de otra cuando especifican por escrito las cosas y tratan de programar el comportamiento por medio de normas, procedimientos y reglamentos. De igual forma a partir del grado de descentralización de la autoridad para tomar decisiones, lo que afecta el grado de autonomía y libertad del empleado.
- **Procesos Administrativos:** la cultura organizacional puede verse afectada por los procesos gerenciales. Las compañías que puedan desarrollar vínculos directos entre el desempeño y la premiación,

tienden a crear culturas que conducen al logro. Los sistemas de comunicación que son abiertos y fluyen libremente tienden a promover la participación y atmósfera creativa. Las actitudes generales que existen hacia la tolerancia del conflicto y el manejo de riesgo tiene una influencia considerable sobre el trabajo en equipo. También afectan la cantidad de innovación y creatividad.

## **VALORES**

### **1. Definición:**

Aún cuando el tema de los valores es considerado relativamente reciente en filosofía, los valores están presentes desde el inicio de la humanidad. Para el ser humano siempre han existido cosas valiosas: el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través del tiempo. Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos, etc.

Los valores son producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia. Surgen como un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas. Es precisamente el significado social que se atribuye a los valores uno de los factores que influyen para diferenciar los valores tradicionales y los modernos.

Según el Diccionario Enciclopédico Larousse (2002: 119), es la cualidad física, intelectual o moral de alguien.

Para Robbins (1996:174), son convicciones básicas de que un modo específico de conducta o estado final de existencia es preferible personal o socialmente a un modo de conducta o estado final de existencia o puesto o inverso.

Por su parte Silíceo, (1999: 51).

Sostuvo que los valores son concepciones prácticas (y normativas) heredadas o, si es el caso innovadas por las generaciones presentes, en las cuales la sabiduría colectiva descubre que se juegan los aspectos más fundamentales de su sobrevivencia física y de su desarrollo humano, de su seguridad presente y de su voluntad de trascender al tiempo mediante sus sucesores. En este sentido, se puede decir que toda la cultura es un valor pero no todo en la cultura forma parte de su escala de valores. Los valores solo identifican y producen actitudes y concepciones que se encuentran en los cimientos mismos de la dinámica cultural y de la vida social.

## 2. Tipos de valores

- **Teóricos:** Son aquellos que le dan una gran importancia al descubrimiento de la verdad por conducto de un enfoque crítico y racional.

- **Económicos:** Enfatiza lo útil y lo práctico.
- **Estéticos:** Asignan el valor más alto a la forma y a la armonía
- **Sociales:** Asignan el valor más alto al amor de la gente.
- **Políticos:** Enfatizan el logro del poder e influencia.
- **Religiosos:** Se relacionan con la unidad de la experiencia y la comprensión cosmo como un todo.

Robbins, (1996: 174), los clasifica en:

- **Valores familiares:** se refiere a lo que es familia se valora y establece como bien o mal. son principios y orientaciones básicas de nuestro comportamiento inicial en sociedad.
- **Valores socio- culturales:** son los que inspiran en la sociedad en la que vivimos. han cambiado a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares o los personales.

- **Valores materiales:** son aquellos que nos permiten subsistir. tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie.
- **Valores terminales,** se refiere a los estados finales de la existencia. Se trata de las metas que una persona quisiera a lo largo de su vida, por ejemplo, una vida cómoda (una vida prospera), una vida emocionante ( una vida estimulante, activa), sentimiento de logro ( contribución verdadera), un mundo en paz (sin guerra ni conflicto), un mundo de belleza ( belleza de la naturaleza y de las artes), igualdad (hermandad, igualdad de oportunidades para todo), seguridad familiar (hacerse cargo de la seres amados), libertad (independencia, libre albedrío), felicidad (estar contento), armonía interior(sin conflictos internos), amor maduro ( intimidad sexual y espiritual), seguridad nacional (protección contra ataque), placeres (una vida gozosa y despreocupada), salvación (vida eterna), respeto por uno mismo (autoestima), reconocimiento social (respeto y admiración), amistad verdadera (compañía cercana ), sabiduría (una comprensión madura de la vida).
- **Valores instrumentales,** atañe a los modos preferibles de comportarse o los medios para conseguir los valores terminales; por ejemplo: ambición(trabajo esforzado, aspiraciones),mente abierta (de mentalidad amplia), capaz (competente eficaz), animado (alegre gozoso), limpio (pulcro, esmerado), valiente (defender las convicciones propias ), perdón ( disposición a perdonar a los demás),

servicial (trabajar por el bienestar de otros), honesto (sincero confiable), imaginativo (audaz, creativo), independiente (confiado, autosuficiente ), intelectual, (inteligente, reflexivo ), lógico congruente, racional), cariñoso (afectuoso, tierno), obediente (deferente, respetuoso), cortés (amable, educado), responsable (confiable, formal ), controlado (limitado, disciplinado ).

Denison: (1991), sostuvo que son importantes en la medida que son necesarios y entre ellos menciona:

- **Valores espirituales:** se refiere a la importancia que le damos a los aspectos no materiales de nuestras vidas. son parte de vuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados.
- **Valores morales:** son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensable para la convivencia, el orden y el bien general.
- **Valores personales:** son aquellos que consideramos principios indispensables sobre los cuales construimos nuestra vida y nos guían para relacionarnos con otras personas. por lo general son una mezcla de valores familiares y valores socio- culturales, junto a lo que agregamos como individuos según nuestras vivencias.

# ANTIVALORES

## 1. Definición

Según Torrealba: (1999), son las aptitudes negativa que presenta una persona dentro de la sociedad se puede clasificar en dos tipos:

### a). Antivalores Personales.

- **Deshonestidad:** La deshonestidad no tendría ningún papel en un mundo en que imperara la realidad y estuviera habitado por seres humanos plenamente conscientes. Desgraciadamente, debemos convivir con la deshonestidad. Los humanos, abrigamos una variedad de tendencias e impulsos que no armonizan espontáneamente con la razón. Debido a esto, en asuntos laborales, de trabajo o bien familiar conlleva a la desconfianza en todos los puntos que le compete; creando una fuerte traba con quienes interacciona.
- **Intolerancia:** Es aquella donde el individuo quiere que sólo su opinión sea escuchada y no acepta las ideas de los demás.
- **Perjuicio:** Es todo aquel menoscabo material o moral que alguien sufre tanto en su persona como en sus bienes y que es

causado en violación de una norma jurídica por la que otra persona ha de responder.

- **Esclavitud:** Es una forma de sometimiento del hombre por el hombre que se practicó desde la antigüedad y para vergüenza del mismo.

#### **b). Antivalores Organizacionales.**

- Robo y distracción de recursos
- Abuso de poder
- Acoso sexual
- Irrespeto al usuario

En este sentido, los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional porque tienden los simientos para comprender las actitudes y la motivación y porque influyen en nuestras percepciones. (Robbins: 2004).

#### **Actitudes**

Robbins, (2004: 71.), define las actitudes como juicios evaluativos, favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos. Manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo.

Las actitudes no son lo mismo que los valores, pero se relacionan, lo que se comprende si atendemos a los tres componentes de una actitud cognición, afecto y comportamiento.

Robbins, (2004: 71), menciona tres componentes de la actitud.

- **Componente Cognoscitivo:** Segmento de opinión o creencia
- **Componente Afectivo:** Segmento emocional o sentimental
- **Componente Conductual:** Intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo.

Del mismo modo Robbins, (2004: 72), explica tres tipos de actitudes.

- **Satisfacción en el trabajo:** actitud hacia su trabajo, actitudes positivas y negativas.
- **Participación en el trabajo:** identificación psicológica con el trabajo, (menor tasa de ausentismo y renuncia).

- **Compromiso organizacional:** identificación con la organización, menor ausentismo y rotación.

## **CAPÍTULO II**

### **GENERALIDADES DE LOS GREMIOS Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

#### **LOS GREMIOS**

##### **1. Reseña histórica de los gremios.**

Los gremios surgieron por la necesidad de los artesanos, de defender sus intereses, de la voluntad de los poderes, de controlar el precio y la calidad de los productos. Las formas gremiales más primitivas aparecieron a partir del siglo XI, pero su conformación definitiva fue entre los siglos XIII y XIV. El objetivo principal del gremio fue defender a sus asociados. Cada gremio debía luchar contra el intrusismo, mediante extensos y minuciosos reglamentos, controlar todo el proceso de producción, desde la calidad de la materia prima hasta su precio y las herramientas utilizadas, para evitar la competencia desigual.

Al mismo tiempo, se llevaba un estricto control sobre la calidad de la mercancía y los agremiados que no cumplían lo previsto en los estatutos podrían ser multados o expulsados. Los gremios estaban organizados jerárquicamente. Los maestros eran propietarios del taller, el utillaje y la

materia prima disfrutando de todos los derechos. Cada maestro encabezaba un limitado número de operarios y aprendices, formando una pequeña organización sujeta a las reglas del gremio y a las reglamentaciones del municipio, todas de carácter muy estricto.

A partir de los siglos XII y XIV se exigió la obra maestra para ingresar a esta categoría. Los oficiales generalmente trabajaban a sueldo de los maestros, aunque algunas veces participaban de los beneficios, concibiéndose inicialmente una etapa transitoria entre el aprendiz y el maestro, pero a medida que aumentaron las dificultades para acceder a la categoría del maestro, se vieron obligados a permanecer como oficiales toda su vida. Los aprendices no cobraban salario y una vez demostrada cierta aptitud ascendían a la categoría de oficiales.

Si bien los gremios tienen un origen medieval, jugaron un papel importante en la articulación de la sociedad urbana y contribuyeron a dotar de una particular fisonomía a la vida de las ciudades. Sin embargo, algunos estudiosos del tema remontan el origen de los gremios a los “collegia” y las “artes” que bajo el imperio Romano agrupaban a los artesanos de las ciudades; pero la mayoría coincide en que los gremios surgieron espontáneamente como trabajadores urbanos en búsqueda de autoprotección y el perfeccionamiento de sus técnicas. Más bien el carácter reglamentario que había dominado la legislación económica del Imperio Romano subsistió en las autoridades de las ciudades, las que intervinieron en el desenvolvimiento de las agrupaciones de artesanos, reglamentando las prácticas industriales y vigilando las ventas, asegurando de éste modelo el monopolio y control industrial de los oficios en cada área.

Era habitual que los gremios dispusieran de cofradías paralelas, puestas bajo la advocación de patronos, con un arca común que se nutría de las aportaciones de maestros y oficiales que servía para atender casos de emergencia de los agremiados y sus familiares o cuando caían enfermos. Con estos fondos se solía correr también con los gastos de funeral y entierro de los miembros del gremio y se socorría a sus viudas.

Al ser notoria la presencia de los gremios en las ciudades, se acostumbraban ubicar por oficio en una determinada calle o sector urbano. El día del patrón del gremio era celebrado con fiestas y procesiones y llegado el caso los gremios podían contribuir a la defensa de la ciudad, formando compañías armadas.

Los gremios adquirieron un extraordinario desarrollo en los Países Bajos, Alemania, el norte de Francia y Gran Bretaña; pero, a partir de la segunda mitad del siglo XVIII con el advenimiento de la Revolución Industrial, principalmente en Gran Bretaña, las reglas del proceso de producción cambian radicalmente: Gran iniciativa y creatividad del empresariado, desconexión afectiva del trabajador con el producto y su fuente de trabajo, la división de tareas en funciones repetitivas y monótonas (automatización del trabajo artesanal), contrastó sustancialmente con las particularidades del régimen artesanal, conservador de técnicas, controlador de iniciativas y personalizador de los vínculos laborales con las fuentes y el producto.

Al dificultar la organización gremial del desarrollo de la industria por su excesivo control e injerencia, los núcleos de la burguesía más activa que

disfrutaban de mayores posibilidades buscaron fórmulas con el fin de burlar la vigilancia gremial. La reacción de los gremios fue la adopción de una política proteccionista, tanto respecto a los productos extranjeros como a esta competencia interior; pero al consolidarse el poder de la burguesía los gremios fueron suprimidos en Gran Bretaña, Francia y los demás países europeos, en lo que se decretó la libertad de trabajo siendo el fin de su hegemonía tal como que se conocieron inicialmente

En cierto modo los gremios contribuyeron el antecedente de los sindicatos, más concretamente en las etapas de su creación, ejemplo de los cuales fueron las Trade Unions (sindicatos de oficios), en los albores del siglo XIX.

## **2. Gremios**

### **2.1. Definiciones.**

El Diccionario de la Real Academia Española (2001: 309), sostiene que la palabra gremio Proviene del Latín gremiun, en su primera acepción es la “corporación formada por los maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio, regida por ordenanzas o estatutos”.

El Diccionario Enciclopédico Larousse (2002: 499), sostiene que la palabra gremio “Proviene del Latín gremiun, regazo, seno, corporación privilegiada, de ámbito puramente local, integrada por todos los artesanos de un mismo oficio. Conjunto de personas que tienen un mismo ejercicio, profesión, etc.”

Para Geofredo, (1982).

Es el conjunto de actividades que desarrollan tanto los representantes sindicales del personal como los representantes de las empresas, tendientes a satisfacer las quejas y reclamaciones que cualquiera de las partes formula frente a otra. Estas relaciones, así definidas, reúnen algunas características particulares: El trato entre representantes, los acuerdos tienen proyección en el tiempo, se trata de una relación de poder y permite lograr acuerdos sin consenso.

Cabanellas, (1982), sostiene que los gremios son el conjunto de personas que ejercen la misma profesión u oficio o poseen el mismo estado social... en derecho laboral es la corporación profesional constituida por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión, regida por estatutos particulares que tiende a enaltecer la común labor característica y a la mejora moral y material de sus integrantes.

### **3. Características de un gremio:**

- **Es una agremiación de individuos homogéneos**, se dice que son homogéneos ya que persiguen un objetivo común y por lo tanto se agremian.
- **Están regidos por una democracia particular**, este grupo de agentes económicos para evitar una congestión de personas trabajando en un mismo sitio, definen un equipo de personas, casi siempre de manera democrática, que serán las encargadas de dirigir el proyecto por un espacio de tiempo.

- **Escogen a los individuos que pueden participar**, no todo individuo puede participar en el gremio, o bien por no ser del perfil de la colectividad, o por un rechazo social (ostracismo).
- **Todo individuos paga cuota**, para ser parte de un gremio es necesario estar dispuesto a pagar la cuota impuesta. Si hay atrasos en esta cuota, su cobro puede ocasionar una posible exclusión de la comunidad. Por lo general es una cuota fija que no diferencia a los individuos, salvo que estos paguen por otros servicios prestados.
- **Se puede excluir individuos**, el comportamiento de cada individuo está regido por una ley natural y por un estatuto gremial y las faltas a estas, puede ser motivo de exclusión.

En conclusión, cualquier gremio es el realizador de un programa que colme las insatisfacciones de un grupo determinado, y es claro ejemplo de una tasa de retorno de los individuos.

Cuando se habla de "gremio", se hace referencia a "representatividad", lo que equivale a ejercer una vocería, y a actuar en nombre de un grupo determinado para velar por sus intereses, brindarle un respaldo, y unos beneficios que mejoren el desarrollo de su actividad.

El gremio cultural debe proporcionar elementos relevantes de juicio a las personas del sector cultural, por cuanto viven en estrecho contacto con la realidad del sistema cultural. Una entidad gremial debe ser vigilante y crítica de las políticas culturales, no solamente en virtud de las reflexiones que realizan en este campo como producto de decisiones gubernamentales, sino también porque indagan, rescatan, fortalecen e impulsan manifestaciones artísticas y culturales. Una agremiación cultural debe ser representativa y vocero del sector cultural y de los artistas, igualmente debe velar y propender por la creación y cumplimiento de las políticas culturales.

#### **4. Estructura de los gremios.**

Cabanellas, (1982), sostiene que la escala laboral del gremio se estructuraba en tres niveles: aprendices, oficiales, maestros. Podía haber todo tipo de gremios. Los aprendices eran la parte inferior del escalafón y puerta de ingreso al gremio. El acceso estaba limitado pues la finalidad última de los gremios era conseguir un equilibrio armónico entre demanda de obras y número de maestros.

Estaban excluidos musulmanes y judíos; e incluso quienes no pudieran demostrar limpieza de sangre, es decir, los que no fueran cristianos viejos.

La formación se verificaba a través de la firma de un “contrato de aprendizaje”, documento de naturaleza jurídica donde intervenían un maestro que se comprometía a enseñar y un joven que quería aprender.

Los oficiales constituían el peldaño intermedio del escalafón. Se trataba de una categoría no muy bien definida en la que se maduraba y adquiría perfección en el oficio. No tenía tiempo fijo de duración, generalmente la mitad del período de aprendizaje, pero era mejor su posición jurídica, con todos los derechos y deberes.

Los maestros eran la categoría superior de la estructura gremial a la que se accedía tras la superación del examen, una prueba práctica, lo que daba la posibilidad de abrir taller propio, contratar obras o de establecer formas de comercialización.

## **5. Objetivos de los gremios.**

- El objetivo principal del gremio fue defender y garantizar el trabajo de sus asociados, así como también vender a la sociedad y al país su importancia como institución coadyuvante al progreso, al cambio o al desarrollo.
- Conseguir un equilibrio entre la demanda de obras y el número de talleres activos.

# **LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

## **1. El nacimiento de los sindicatos**

En los años 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio. En Inglaterra tomaron el nombre de 'trade-unions' (literalmente 'uniones de oficios') o simplemente 'unions'. En 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo. Agrupaba 150 sindicatos con 100.000 miembros, según publicación del histórico periódico obrero: "La Voz del Pueblo"

Seguidamente, en Francia el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de syndicat (sindicato), que quiere decir también unión. Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon.

Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838

A partir de la década de 1840, los alemanes Carlos Marx y Federico Engels se instalan en Inglaterra y darán origen a un particular pensamiento

obrero, el marxismo, o socialismo científico, que será seguido en todo el mundo. Contemporáneamente el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sientan las bases de anarquismo.

Luego, en 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año: Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma. Análogamente en los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania.

## **2. Sindicatos.**

El Diccionario Jurídico de Derecho Laboral editora ARA (1983:640) define a los sindicatos como

La asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible.

Por esa razón, los sindicatos son ardorosamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por nuestra Constitución Política.

También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

En encarta (2007), se define a los sindicatos como “asociaciones de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros”.

El Diccionario Enciclopédico Larousse (2002: 925), define a los sindicatos como agrupaciones formadas para la defensa de intereses profesionales.

### **3. Objetivos**

La Ley Orgánica del Trabajo (1997), en el artículo 400 sostiene que:

Los gremios tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, de mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados.

El sindicato tiene como objeto principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad industrial y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negocio como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencia del Estado, patronos, empleadores u otros sindicatos. Es considerado como un derecho humano básico.

### **4 Clasificación de los sindicatos.**

La Ley Orgánica del Trabajo (1997), en el artículo 410 y 411 clasifica a los sindicatos en

#### **4.1-De trabajadores**

- De empresa.
- De profesionales.
- De industria.
- Sectoriales, ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o d servicio.

#### **4.2 De patronos**

### **5. Atribuciones de los sindicatos**

La Ley Orgánica del Trabajo (1997), en el artículo 408 sostiene que las atribuciones de los sindicatos son:

- Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades publicas
- Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje.
- Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento

- Representar y defender a sus miembros y trabajadores que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales en los procedimientos administrativos que se relacionen con el trabajador y en los judiciales sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y en sus relaciones con los patrones.
- Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.
- Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial, comercial o de servicio, costo y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los poderes públicos para la realización de dichos fines.
- En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.

## **6. Diferencias entre gremios y sindicatos**

- Gremio son todos aquellos trabajadores que se dedican a una misma actividad.

- Sindicato es la asociación de un grupo específico de trabajadores de un mismo gremio que se unen para defender sus intereses.
- Un mismo gremio puede tener varios sindicatos diferentes, o bien pueden existir trabajadores de un determinado gremio que no pertenezcan a Sindicato alguno.
- En cada país se dan diferentes legislaciones y reglamentos acerca del funcionamiento de los Sindicatos
- En cambio los Gremios existen de hecho, sin necesidad de oficialización alguna, estén o no asociados a sus miembros.

□

### **CAPÍTULO III**

## **GENERALIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE Y DE SUS GREMIOS**

#### **1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE.**

El Oriente del país se ha caracterizado siempre por su inquietud cultural, donde la UDO, ha formado parte importante de la misma. En tal sentido se hace indispensable realizar un breve recuento de los antecedentes de esta institución, el cual resume Mari Plaza (1999: 98-101) de la siguiente manera: La primera escuela fundada en Venezuela se creó en Cumaná en 1515; desde comienzos de la colonia se desarrollaron actividades docentes que influyeron notablemente en la región y condujeron a la creación de estudios superiores. En el período de 1759 a 1782, por iniciativa oficial y privada, funcionaron asignaturas de latín, Filosofía, Escolástica, Moral y Tecnología. En el año de 1812 el ayuntamiento las unificó, ya que venían funcionando aisladamente y solicitó la creación de la Universidad, a la que se accedió la Legislatura de la Provincia de Cumaná, estableciéndose la Universidad en el antiguo Convento de San Francisco, cuyos muros ruinosos aún se conservan frente a la Plaza Rivero, hoy Plaza Badaraco Bermúdez.

Esta Universidad Cumanesa, precursora de la UDO, comenzó a funcionar el 11 de mayo de 1822, pero la caída de la Primera República

interrumpió sus labores, apenas comenzadas. El 21 de diciembre de 1834 se instaló el Colegio Nacional de Cumaná que tuvo su origen en el Decreto de Instrucción Pública del 27 de octubre de 1824, dictado por el Vicepresidente de la República de Colombia, General Francisco de Paula Santander, siendo su primer Rector el Doctor Andrés Level de Goda. En el período de 1850 a 1852 se dictaron cursos sobre Derecho, Medicina y otras asignaturas, pero fueron interrumpidos por el terremoto de 1853 que destruyó a Cumaná y convirtió en ruinas el Convento de San Francisco donde tenía su sede el citado Colegio.

En Barcelona existió un Colegio de primera categoría con todas las características de una institución universitaria. En sus aulas se comenzaron estudios médicos, quienes luego desarrollarían su ejercicio profesional, regional y nacionalmente. Existe un acta del 09 de julio de 1893 por la que se reorganiza la Facultad de Ciencias Médicas, actuando como Rector el Dr. Severiano Hernández, otro documento, del 04 de enero de 1895, testifica otras actividades de la Facultad bajo la Presidencia del Dr. Pedro Garrón Núñez, por ausencia del Titular Dr. José María Rodríguez Armas. Informaciones orales señalan al Dr. Vargas Coronil como primer Rector, reemplazado posteriormente por el Dr. César Espino. La historia de este esfuerzo termina con la disolución del gran estado Bermúdez, en 1898 y la muerte de Espino.

Así mismo en la Región de Guayana, se desarrollaron estudios de carácter superior. A fines del siglo antes pasado se fundó en Guasipati una Escuela de Minas dirigida por el Ingeniero M. Palacios; que duró pocos años de labores. El Colegio de Guayana fue creado el 27 de octubre de 1824 y

tuvo oficialmente carácter universitario desde 1858 hasta 1904, cuando se convirtió por el Decreto de Institución de Educación Media, y legado a ser lo que hoy se conoce con el nombre de “Liceo Peñalver”. Durante su vida como Alma Mater tuvo las Facultades de Filosofía, Ingeniería y Matemática, Ciencias Políticas y Medicina; estas últimas contaban con las Cátedras de Patología Interna y Externa, Medicina Operatoria, Terapéutica y Medicina Legal. El título de Bachiller en Medicina se obtenía con tres años de estudio y el Doctorado con tres períodos iguales adicionales. La primera promoción de Médicos se graduó en 1885 y formaron parte de ella indiscutibles valores en las especialidades, entre los cuales se encuentran Augusto Méndez, Isidro Montes y Carlos Eduardo Oxford; y para la mitad del siglo XIX empezó a funcionar una escuela de Derecho, la cual cumplió fecunda tarea durante varios años.

Exceptuando estos institutos, que no lograron hacerse permanentes, el Oriente de la República careció de Institutos de Educación Superior, aún siendo el anhelo máspreciado de sus pueblos.

Con fecha 21 de noviembre de 1958 se crea la Universidad de Oriente (UDO) mediante Decreto Ley Número 459 dictado por el Gobierno Provisorio surgido a raíz de la caída da la dictadura y presidido por el ilustre profesor de origen cumánés, Dr. Edgar Sanabria; siendo Ministro de Educación para aquel entonces, el Dr. Rafael Pisan, ambos hoy Doctores Honoris Causa de la Institución que contribuyeron a crear. Fue así como se dio patriótica respuesta a un intenso movimiento de opinión dirigido por distinguidas personalidades e instituciones de la región oriental. En esa misma oportunidad, se inició la organización del Oceanográfico, expresamente

señalado en el Decreto de Creación, para empezar con él, las actividades de la Universidad.

Con fecha de 26 de junio de 1959, ya bajo el nuevo Gobierno Constitucional de Rómulo Betancourt, el ministro de Educación, en cumplimiento a lo dispuesto en el referido decreto de la Junta de Gobierno, dictó su Resolución Número 667, creando la Comisión Organizadora de la Universidad de Oriente, integrada por cinco miembros nombrados por el Ejecutivo Nacional, quienes designarían de su seno un Presidente y un Vicepresidente, la comisión tendría, además un Secretario y el personal subalterno necesario para el cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de poder recabar la colaboración de personas extrañas a ellas, siempre que no fuese a título oneroso, caso en el cual requiriese la autorización del Ministerio de Educación; y por Resolución Número 1723 del 6 de junio de 1959 se hicieron las designaciones correspondientes recayendo éstas en las personas de los Doctores Luis Manuel Peñalver y Luis Villalba Villalba, Pedro Roa Morales, Enrique Tejera París y Gabriel Chuchani. Los Doctores Luis Manuel Peñalver y Luis Villalba Villalba fueron designados Presidente y Vicepresidente, respectivamente y como Secretario General fue encargado el Dr. Eduardo González Reyes. La Comisión presentó al Ministro de Educación un anteproyecto de organización que fue aprobado en sus líneas generales y de acuerdo con el cual se iniciaron en Cumaná los primeros Cursos Básicos, con carácter experimental, el 12 de febrero de 1960.

El próximo paso legal en la formación de la Universidad de Oriente, estuvo dado con la promulgación del Reglamento Decreto Ley de Creación, o sea el instrumento por medio del cual debía encaminarse el funcionamiento

de la misma. El Decreto correspondiente, emanado de la Presidencia de la República en Consejo de Ministros y signado con el número 517 fue dictado con fecha 26 de mayo de 1961. Este primer reglamento de tres artículos solamente, dejó establecida la personalidad jurídica propia y autonomía patrimonial de la Universidad de Oriente, y otorgó facultades a la Comisión Organizadora para dictar reglamentos y disposiciones tendentes al más eficiente funcionamiento de aquella, al punto de permitir que las atribuciones de la Comisión Organizadora, de su Presidente, Vicepresidente y Secretario fuesen asimiladas, respectivamente, a las de los Consejos Universitarios, Rector, Vicerrector y Secretario de la Universidad en cuanto a la aplicación parcial de la Ley de Universidades. No obstante y sin perjuicio de cierta autonomía administrativa, la dependencia docente y técnica del Ministerio de Educación quedó allí fijada, al requerirse la aprobación previa por el Ministerio de la reglamentación relativa a la organización y funcionamiento de las distintas dependencias y servicios anexos. En la práctica, la libertad de actuación fue mucho más allá de lo que el rigor legal pareciera permitir.

Las actividades académicas de este instituto superior fueron distribuidas de la siguiente forma:

- Núcleo de Sucre (con sede en Cumaná), Cursos Básicos, 12 de febrero de 1960.
- Núcleo de Monagas (con sede en Jusepín) en octubre de 1961, con el funcionamiento de la Escuela de Ingeniería Agronómica y de Petróleo.

- Núcleo de Bolívar (con sede en Ciudad Bolívar), enero de 1962, con las Escuelas de Medicina, Geología y Minas.
- Núcleo de Anzoátegui (con sede en Puerto la Cruz), enero de 1963, con las Escuelas de Ingeniería Eléctrica, Química y Mecánica.
- Núcleo de Nueva Esparta (con sede en Porlamar), Cursos Básicos, el 21 de enero de 1969, después de haberse dictado varios cursos de entrenamiento en Administración Pública, Seminarios para Ejecutivos y otras actividades de extensión en años anteriores.

Al transcurrir de los años y debido al desarrollo de las Escuelas y al crecimiento vertiginoso de la Universidad en todos los campos, se fue haciendo cada vez más imprescindible la necesidad de dotarla de una legislación más adecuada a su desarrollo, y al efecto, el 11 de febrero de 1964, según Gaceta Oficial 27402 del 31 de marzo de 1964, se promulgó por el Presidente de la República con Consejo de Ministros, el Decreto Número 1170, que después de reconocer el éxito alcanzado por el instituto en su etapa previa de organización y la validez de su sistema diferenciado del vigente en las Universidades Nacionales, justifica la continuidad de los métodos experimentales empleados, y a los fines de procurar su perfeccionamiento, dicta un nuevo y amplio Reglamento del Decreto Ley de Creación de la Universidad de Oriente, con disposiciones legales que, aunque todavía insuficientes, planifican más adecuadamente el

funcionamiento de la institución y mejoran sus bases jurídicas; dicho Reglamento derogó expresamente el del 26 de mayo de 1961.

## **2. FILOSOFIA**

El Ser y el Qué Hacer del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente está orientado por una filosofía que como institución educativa se expresa en un conjunto de principios y enunciados de valores definidos en sus objetivos, su misión y su visión.

## **3. MISIÓN**

La Misión del Núcleo de Sucre es la de ser rector de la educación, la cultura, la ciencia, la formación del recurso humano, la creación y difusión de conocimientos a través de sus programas de docencia, investigación y extensión, con el propósito de lograr los cambios científicos tecnológicos y culturales que se requieren para el desarrollo de la región y del país.

## **4. VISIÓN**

La Visión del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente es la de consolidarse como una institución universitaria de excelencia en la docencia, la investigación y la extensión, que responda eficaz y oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambios e innovaciones que caracterizan nuestra época.

## **5. OBJETIVOS**

El Núcleo de Sucre es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre, conforme a la definición de Universidad establecidas en las leyes de la República Bolivariana de Venezuela. De allí que es una institución al servicio de la nación venezolana, con objetivos comunes a los demás Núcleos de la UDO y por ende, de las demás universidades del país y el mundo, pero con fines propios derivados de las características y condiciones especiales del Estado Sucre, entidad federal social y económicamente deprimida pero con recursos éticos, humanos, y naturales que merecen la pena elevarse y con cuyo desarrollo integral el Núcleo está completamente comprometido.

## **6. FUNCIONES**

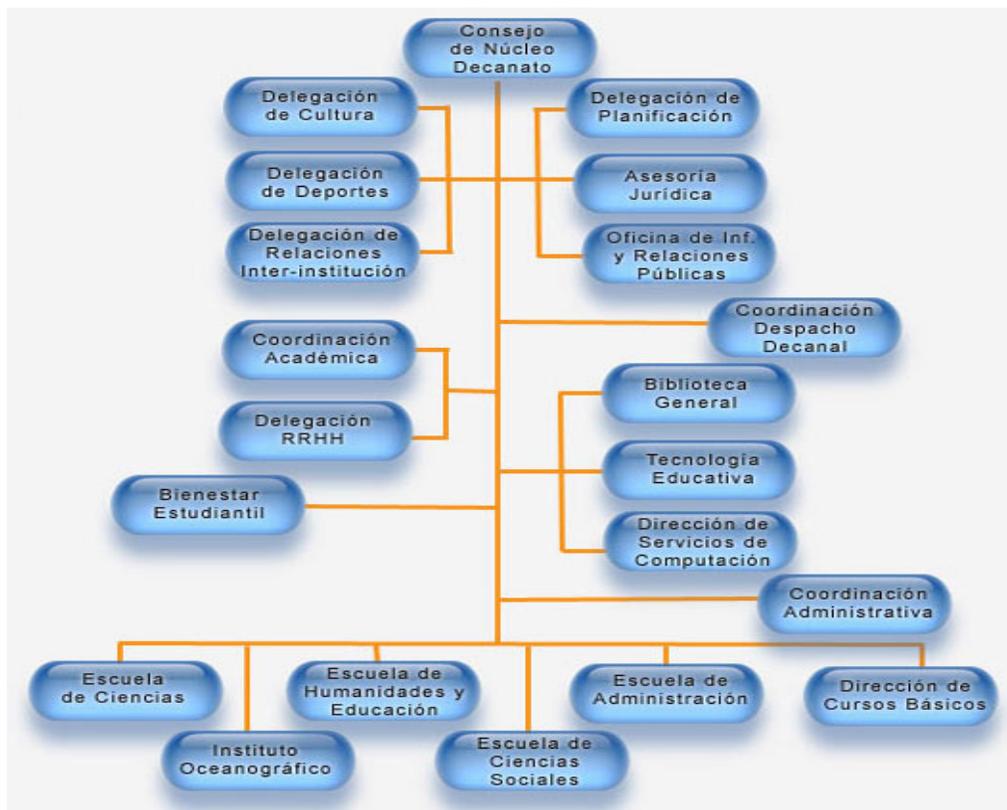
En su concepción la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre se define como un sistema de educación Superior al servicio del país con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. La cual asume junto con los otros núcleos la responsabilidad de la educación Universitaria y desde sus inicios, se ha convertido en el motor fundamental del desarrollo integral en toda la zona nororiental del país, en función de las condiciones, posibilidades y tendencias de desarrollo del estado Sucre.

## 7. Estructura organizacional

La estructura organizacional de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre puede apreciarse la figura N° 1 donde se visualiza la organización administrativa de la organización.

Figura N° 1

### Estructura Organizacional de la Universidad de Oriente



Fuente: <http://www.udo.edu.ve/>

## 8. RESEÑA HISTÓRICA DE LOS GREMIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, actualmente cuenta con diferentes asociaciones gremiales, entre ellas se encuentran: Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (APUDONS), Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO), Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente (ASEUDO), Sindicatos de Trabajadores de la Universidad de Oriente (STUDO), Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente del Estado Sucre (SOBUDOES).

### **8.1 Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (APUDONS).**

Según Estatutos de la (APUDONS: 1996)

La Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre APUDONS, fue creado el 03 de Noviembre de 1996, La primera directiva estuvo a cargo de los profesores: Ricardo Ortiz (presidente), Avelina Rodríguez (vice- presidenta), Armando Domínguez (secretario), Rolando Castillo (tesorero) y Celestino Flores (Vocal). El objeto de la creación de APUDONS, es ser el medio de expresión del personal docente activos, jubilados y de investigación del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente; el cooperar con la universidad e impulsar el desarrollo de actividades; propiciar y mantener la unidad de sus miembros, sin discriminación de credos, partidos y nacionalidad; el mantener la dignidad de la cátedra y la inviolabilidad del recinto universitario, luchar por el bienestar, la protección social, la estabilidad de los profesores y auspiciar la aplicación del escalafón universitario.

La Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre APUDONS, es una organización de carácter gremial- académico, sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia, que agrupa a los profesores Universitarios del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente. Está orientada a sumar voluntades para incrementar la participación del colectivo que representa e intensifican las luchas por las prerrogativas gremiales.

### **Misión**

La Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre APUDONS, como institución gremial se perfila a garantizar el bienestar social del profesorado y su grupo familiar, actuar en defensa de los derechos y reivindicaciones de los agremiados, así como su representación en las justas demandas académicas y socioeconómicas, velando por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la materia. De la misma forma, se orienta a estimular y defender los principios de la democracia participativa y el carácter ético-moral de la actuación universitaria y gremial, como escenario propicio para la defensa de la institucionalidad y el ejercicio de la autonomía plena de la universidad venezolana.

### **Visión**

La Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre APUDONS, como institución gremial, se orienta a consolidar el fortalecimiento de la solidaridad y unidad gremial, asumiendo la defensa ante las autoridades gubernamentales e institucionales de las justas y legítimas reivindicaciones consagradas en las leyes, acuerdos federativos y actas convenio, a la vez que se orienta a fomentar la participación activa de la base profesoral, la integración universitaria, el crecimiento académico, investigativo, deportivo, cultural y recreacional de sus miembros, a los fines de su vinculación a la proyección y desarrollo de la academia universitaria.

### **Objetivos**

- Proporcionar la unidad y solidaridad gremial del personal académico de U.D.O, sin distinción de credos, ideología o nacionalidades.
- Contribuir con la función rectora de la universidad, en el ámbito regional y nacional.
- .Ser órgano de expresión del personal académico de la U.D.O.
- .Defender la autonomía de sus miembros en las actividades universitarias
- Defender la inviolabilidad del recinto universitario.
- Defender la dignidad, el bienestar, la protección social de todos sus miembros, fomentar entre los mismos, el cabal cumplimiento de sus obligaciones.
- Estimular el espíritu crítico de sus miembros y del estudiantado de la U.D.O.

- .Contribuir a elevar el nivel cultural, profesional y técnicos de sus miembros.
- Orientar y ayudar a las Autoridades Universitarias, en la planificación, implementación y evaluación académica de programas de desarrollo, investigación, extensión y administración.
- Defender los principios de respeto a la ciencia y a la cultura, a los derechos humanos y a las instituciones democráticas.
- Velar por el mantenimiento del sistema cogobierno de la U.D.O, en base al perfeccionamiento de las normas electorales, la correcta aplicación de las mismas y el apoyo para una gestión eficaz de la representación profesoral.
- Fomentar relaciones con otras instituciones de similar naturaleza que funcionen en la región y el país.

### **Estructura organizacional de la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (APUDONS)**

#### **Junta directiva**

Presidente, Prof. Manuel Centeno.

Vicepresidente, Prof. Ramón Hurtado.

Secretario General, Prof. José Gregorio González.

Secretario de Finanzas, Prof. Leonardo España.

Vocal 1, Prof. Jesús Medina.

Suplente Vocal 1, Profa. Bertha Barrera.

Vocal 2, Profa. Francis Aponte.

Suplente Vocal 3, Prof. Julio Martínez.

### **Auditor**

Prof. Fernando Gómez.

Comisión electoral

Presidente, Prof. Abelardo Villarroel.

Vicepresidenta, Profa. Cándida Cabello.

Vocal 1, Prof. Luis Córdova.

Suplente Vocal 1, Prof. José Sanabria.

Vocal 2, Prof. José Baudilio Rondón.

Suplente vocal 2, Prof. Alexis Vásquez.

Vocal 3, Profa. Berna Colmenares.

### **Tribunal de Ética**

Presidenta, Profa. Carmen Barreto.

Vicepresidente, Prof. José M. Castro.

Secretaria, Profa. Iraida Gedeón.

Vocal 1, Profa. Yelitza Guzmán.

Suplente vocal 1, Profa. Daxi Caraballo.

Vocal 2, Profa. Lucila Becerra.

Suplente Vocal 2, Profa. Leodalia Salazar.

### **Estructura Orgánica de los órganos del sindicato de APUDONS.**

Son organismos directivos de la asociación: El Consejo Consultivo, La junta Directiva.

El Consejo Consultivo es el máximo organismo de la Asociación, y lo constituyen los presidentes, Secretarios, y tesoreros, Juntas directivas de las seccionales miembros de la Asociación, o sus suplentes debidamente autorizados. Son miembros natos del Consejo Consultivo todos los expresidentes de la asociación, quienes podrán concurrir a sus reuniones con derecho a voz y voto

El Consejo Consultivo se reunirá en forma ordinaria anualmente en la fecha y lugar que el mismo señale y extraordinariamente cuando lo convoque la Junta directiva. La convocatoria para la reunión anual del Consejo consultivo la hará la Junta directiva, por lo menos con treinta (30) días de anticipación a la fecha de su celebración, y se incluirá en ella la agenda aprobada por la Junta Directiva a objeto de que cada seccional miembro la conozca previamente. Las Reuniones del Consejo Consultivo la presidirá el Presidente de la Asociación, conjuntamente con los demás miembros de la Junta directiva

### **Son atribuciones del Consejo consultivo:**

- Conocer el informe y cuenta anual de la Junta Directiva y dictaminar lo que creyere conveniente sobre el mismo.
- Juramentar a la Junta Directiva de la Asociación.
- Reformar los estatutos de la Asociación.
- Pronunciarse sobre cualquier asunto que atañe a la docencia e investigación.
- Aprobar los reglamentos de la Asociación.
- Fijar las cuotas ordinarias de las seccionales miembros, conocer y decidir sobre los planes de inversión y los de recuperación de fondos propuestos por la Junta Directiva.

La Junta Directiva de la Asociación la integrarán todos los Presidentes de las Juntas Directivas de los seccionales miembros, de cuyo seno designarán: un presidente, un Vicepresidente, un Tesorero y un Secretario; que corresponderá al Secretario de la Seccional cuyo Presidente sea elegido para presidir la Junta Directiva de la Asociación. Los restantes miembros harán de vocales de la misma. La duración en las funciones directivas será de dos (2) años, ejercidos en forma rotativa por los distintos Núcleos, pasando el Presidente a ser Vocal, y ascendiendo la posición de cada Núcleo en la Directiva.

La Junta Directiva se reunirá en forma ordinaria cada tres meses, en el lugar y fecha que ella misma acuerde, siendo estas reuniones rotatorias en los diferentes Núcleos, y a la misma debe asistir el representante del profesorado ante la Comisión Organizadora, con derecho a voz. La junta Directiva se reunirá extraordinariamente cuando lo convoque el presidente y el secretario, por propia iniciativa de éstos o previa solicitud razonada de cualquier seccional miembro. Dichas convocatorias serán hechas con no menos de siete (7) días de anticipación, por vía adecuada y precisando en las mismas las razones que las motivan.

**Son atribuciones de la Junta Directiva:**

- Presentar anualmente informe y cuenta al Consejo Consultivo.
- Aprobar e improbar el informe de la Presidencia y la Tesorería.
- Representar la Asociación por órgano de su Presidente o de quien haga sus veces, extrajudicial o judicialmente con facultades para nombrar apoderados, convenir, desistir, transigir, comprometer en árbitros o arbitradores de derecho, y en general, para cualquier otro acto de disposición.
- Velar por la administración del patrimonio de la Asociación y dictar las medidas que en tal sentido creyere procedentes.

- Promover y aprobar proyectos que en materia de protección social, escalafón estabilidad, esparcimiento y demás materias conexas beneficien al profesorado de la Universidad de Oriente.

## **8.2 Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente (ASEUDO),**

Según Estatutos (ASEUDO: 2004)

La Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre ASEUDO, nace mediante asamblea realizada el día 02 de Abril de 2004, la cual representará legítimamente a los trabajadores inscritos en ella por libre adherencia, estableciéndose como una organización de carácter laboral de trabajadores administrativos, basándonos en lo establecido en nuestra Carta Magna en los artículos números 57, 61, 95,96 y 97; así como la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo número 400.

La Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre ASEUDO, es una organización de carácter laboral y gremial, sin fines de lucros, con personalidad jurídico-laboral propia que agrupa y representa a los empleados administrativos, profesionales, técnicos y de servicios, contratados de la Universidad de Oriente, específicamente en el Estado Sucre.

### **Objetivos**

- Representar y defender los intereses de todos los trabajadores de la Universidad de Oriente afiliados a la Asociación Sindical ante las Autoridades Universitarias y/o cualquier otra institución pública o privada.
- .Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajos con la Universidad de Oriente, hacer velar los derechos que nazcan de estas convenciones, así como vigilar y exigir el cumplimiento de las mejoras laborales contenidas en las leyes y reglamentos que beneficien a los trabajadores
- Luchar por el bienestar, dignidad y mejoramiento económico y cultural, protección y bienestar social, desarrollo y estabilidad de todos sus afiliados.
- Elevar la conciencia universitaria y solidaria entre los trabajadores de la Universidad de Oriente y con el resto de trabajadores de la Educación Superior de Venezuela.
- Contribuir al fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento normal ascendente de la Universidad de Oriente
- Luchar por la consolidación de la Convención Colectiva de trabajo como derecho adquirido de los trabajadores de la Universidad de Oriente.
- Fomentar la creación de Instituciones que puedan mejorar el nivel de vida de la familia de cada trabajador.
- .Luchar por la defensa de la libertad de expresión, el respeto a la autonomía universitaria, a las conquistas laborales, por los principios

democráticos y participativos y por el respeto a la autodeterminación de los pueblos

- Mantener relaciones de amistad y solidaridad con todas las Organizaciones Gremiales de la Universidad de Oriente y del país, especialmente con aquellos que sean afines a la Asociación Sindical, así como, con organizaciones no gubernamentales de Educación, Promoción y Defensa de los derechos Humanos (ONG)

### **Misión:**

Propiciar las mejores expectativas de desarrollo profesional y personal del aseudista a través de la implementación de jornadas de formación, capacitación, actualización, vinculación, extensión y de investigación; a objeto de tener talento humano de calidad que coadyuve a lograr las metas organizacionales propuestas y justificar la necesidad permanente de mejores condiciones laborales contentivas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

### **Visión**

Ser una Asociación Sindical reconocida por: la responsabilidad, pertinencia social, ética, técnica y científica en la defensa de los derechos humanos, y mejoramiento de las condiciones de vida, de los empleados que laboran en la Casa Más Alta del oriente venezolano.

**Estructura de la Asociación sindical de Empleados de la Universidad de Oriente (ASEUDO).**

**Tribunal Disciplinario.**

Presidenta; Luis Guzmán.

Secretaria; Carmen Marcano.

Primer vocal; Luz Marcano

Segundo vocal; Henríquez Acuña.

Tercer vocal; Héctor Sánchez.

**Secretaria.**

Secretario general; Pedro Machado.

Secretario de reclamo contratación y conflicto; Ángel Sulbarán.

Secretaria y correspondencia; Marian Anaguairam.

Secretario de propaganda y publicidad; José Lugo S.

Secretario de cultura social; José Rojas.

Secretario de deporte; Jesús Hernández.

Secretario de finanzas; Iraifre Zerpa.

Secretaria de jubilados y pensionados; Miriam Salcedo.

Secretario representante ante la FETRAUVE; Alfredo Márquez.

Secretario de profesionales y técnicos; Pablo Acuña.

### **8.3 Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO)**

Según Estatutos: (ASPUDO: 1995)

El Sindicato Nacional Asociación de Profesionales Administrativo de la Universidad de Oriente ASPUDO, está integrado por los Trabajadores Profesionales Universitarios, en funciones administrativas, que prestan servicio en la Universidad de Oriente y que se han organizado mediante la sindicación para la defensa colectiva de sus intereses comunes. Fue registrada en la inspección nacional y asuntos colectivos de trabajo, bajo la boleta de inscripción número 17 de fecha 27 de Enero de 1995.

ASPUDO, tiene su domicilio legal en la ciudad de Cumaná Estado Sucre y su jurisdicción está extendida en los estado Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta, Sucre y será extendida a todas aquellas localidades donde tenga presencia la Universidad de Oriente.

Esta Institución Sindical basa sus derechos en el reconocimiento de los derechos y deberes que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela le otorga; así como el reconocimiento de los pactos y convenios nacionales e internacionales, mientras no afecten los intereses de los Trabajadores Aspudistas y reconoce la lucha como método de defensa colectiva de sus intereses comunes, empleando sistemáticamente las tácticas y estrategias para erradicar las diferencias sociales y eliminar los obstáculos que se opongan a su clase trabajadora.

## **Misión.**

Representar y defender los derechos de los Trabajadores Aspudistas originados por la Convenciones Colectivas de Trabajo, a Través de la Aplicación e Implementación de éstas, los estatutos y todos aquellos procedimientos Administrativos que garanticen el beneficio socio-económico, de crecimiento personal y profesional de salud de los agremiados propiciando un ambiente laboral e Institucional para nuestros afiliados.

## **Visión**

Ser la Organización Gremial, eficaz y que responde oportunamente a las Exigencias socio-económicas de crecimiento personal y profesional de salud de los agremiados, con un enfoque hacia una excelente hermandad con las demás organizaciones gremiales, dentro y fuera de la Institución, y una amplia comunicación efectiva y con las Autoridades de la Universidad, logrando el reconocimiento de los afiliados y Autoridades Universitarias de la Organización Sindical ser líder, dentro de la Universidad de Oriente.

## **Objetivos.**

Defender los intereses de los Profesores al Servicio de la Universidad de Oriente.

- Defender y asesorar a sus afiliados de cualquier forma de injusticia, de explotación y abuso que vaya en desmendro de sus derechos laborales y de su integridad física y/o moral.
- Lograr el mejoramiento social, profesional, económico de sus afiliados.
- Defender el Sindicato en sus aspectos técnicos para facilitar el mejoramiento de sus afiliados.
- Fomentar amplia y efectivamente la comunicación con las Autoridades de la Universidad de Oriente
- Lograr el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo y sus Reglamentos.
- Mejorar los lazos de hermandad con las demás organizaciones gremiales.
- Defender la libertad de acción sindical y democrática actuando con independencia política.
- Defender y/o vigilar el estricto cumplimiento de las disposiciones laborales y de seguridad social; propugnando el mejoramiento a través de nuevos planes, programas y proyectos.
- Luchar conjuntamente con el movimiento sindical para que se deroguen aquellas leyes y dispositivos legales que atenten contra los derechos de los trabajadores Aspudistas, y que impidan el progreso y desarrollo de la Universidad de Oriente.
- Contribuir al desarrollo integral de la Institución y luchar por la conservación de su autonomía.

## Funciones

- Prestar el debido asesoramiento a sus afiliados, cuando confronten problemas en el área laboral, cuando éstos se ventilen en el ámbito judicial; hasta un límite conveniente sin erogaciones pecuniarias para el sindicato.
- Representar a sus afiliados en las negociaciones y conflictos laborales, especialmente en los procedimientos de negociación y arbitraje.
- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y hacer valer los derechos que se originen de éstos a favor de sus afiliados.
- Representar a sus afiliados ante las autoridades competentes de la Universidad de Oriente en el ejercicio de los derechos que se originen de las Convenciones Colectivas de Trabajo o en los procedimientos administrativos que les conciernen, cuando tal representación sea solicitada por los interesados o se tengan conocimiento expreso o por “noticia criminis”, en ese caso el sindicato procederá en defensa del afiliado. Esta norma debe tener un límite para que el sindicato no tenga toda la carga del proceso, cualquiera sea la naturaleza de esto.

## **Estructura organizacional de La Asociación de Profesionales Administrativo de la Universidad de Oriente (ASPUDO).**

### **Junta Directiva**

ECON. Reina Gedeon Serpa Secretaria General.

LCDO. Vladimir Galindo Secretario de Organización.

LCDO. Edgardo Ramírez Secretario de Reclamo.

LCDA. Norys Noguera Secretaria de Finanzas.

LCDO. Cruz Rodríguez Secretario de los Jubilados y Pensionados.

ABG. José Ramón Carpio Secretario de Actas y Correspondencia.

LCDO. Pedro Rivas Secretario de Información Cultura y Deporte.

LCDA. Graciela Berbin Primer Vocal.

LCDO. Jesús Méndez Segundo Vocal.

### **Tribunal Disciplinario**

ABG. María Montañez Presidenta.

LCDA. Trinidad Berrizbeitia Vicepresidenta.

LCDO. Alexis Molina Secretario.

LCDO. Ramón Ordaz Primera Vocal

LCDO. José González Segundo Vocal.

## **Estructura Orgánica de los órganos del sindicato de ASPUDO**

Los Organismos del Sindicato son: La Asamblea General, el Consejo Directivo, la Junta Directiva, las Seccionales, el Tribunal Disciplinario y la Comisión Electoral.

La Asamblea General es la máxima autoridad del Sindicato. Está constituida por el conjunto de sus afiliados hábiles convocados estatutariamente y como tal, tiene plena autonomía y facultad. Sus actividades no están sometidas a ningún organismo. Los acuerdos tomados en ellas conforme a los presentes Estatutos obligan a todos los miembros del sindicato, así no hayan participado en las mismas.

La Asamblea General se constituirá con la sumatoria de los afiliados reunidos en Asambleas Seccionales en cada uno de los Núcleos. Estas Asambleas serán convocadas por el Secretario General de la Junta Directiva, quien la presidirá, conjuntamente con el Secretario General Seccional del Núcleo respectivo. En cada seccional se levantará un acta de la Asamblea celebrada en su jurisdicción, en la cual se señalarán los acuerdos y el número de votos, a favor, en contra y salvados o abstenciones (si los hubiere); que obtuvo cada acuerdo. Las actas serán enviadas, en un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas, de celebrada la Asamblea, a la Junta Directiva para la totalización de los votos, debiendo ésta informar a las Seccionales el resultado en un lapso no mayor de setenta y dos (72) horas, contadas a partir de la fecha de la última Asamblea Seccional.

### **Son Atribuciones de la Asamblea General las siguientes:**

- Tratar, debatir y decidir los puntos materia de la convocatoria.
- Reformar los Estatutos del Sindicato.
- Ratificar, revocar o enmendar las decisiones de la Junta Directiva, cuando sea necesario.
- Delegar en la Junta Directiva facultades extraordinarias cuando las circunstancia así lo ameriten
- La disolución y liquidación del Sindicato
- En general, todo asunto que se refiera a la marcha del Sindicato.

El Consejo Directivo está constituido por los siguientes miembros de la Junta Directiva General, Secretario de Organización, Secretario de Actas y Correspondencia, Secretario de Finanzas, Secretario de Reclamos, un miembro itinerante y los Secretarios Generales Seccionales.

### **Son funciones del Consejo Directivo:**

- Modificar los presentes estatutos previa aprobación de las Asambleas de Seccionales y de la Asamblea General.
- Elaborar y/o modificar los diferentes reglamentos para el funcionamiento del Sindicato.

- Conocer los planes de trabajo y su ejecución en cada uno de los Núcleos.
- Conocer y resolver sobre el funcionamiento de la Junta Directiva, seccionales de ASPUDO y Tribunal Disciplinario, de acuerdo a estos estatutos y sus reglamentos.
- Verificar y resolver la ejecución de las tareas acordadas en sus reuniones.

**Son atribuciones del Consejo Directivo:**

- El Consejo Directivo podrá pronunciarse sobre cualquier problema o situación en las relaciones con la Universidad de Oriente.
- Aprobar y/o modificar los reglamentos del Sindicato.
- Conocer y autorizar la creación de toda institución afin al Sindicato.
- Contratar, anualmente, los servicios de auditorías externas, como elemento de control ajeno al Sindicato, siempre y cuando presente elementos de juicios que así lo justifique.
- Elegir a los miembros de comisiones y delegados ante los organismos a los cuales esté afiliado el Sindicato, que según los estatutos le corresponde designar.

**La junta Directiva**

La dirección, organización y administración del sindicato estará a cargo de una Junta Directiva, la cual estará integrada por nueve (9)

miembros: un (1) Secretario General, un (1) Secretario de Organización, un (1) Secretario de Actas y Correspondencias, un (1) Secretario de Finanzas, un (1) Secretario de Reclamos, un (1) Secretario de Jubilados y Pensionados, un (1) Secretario de Información, Cultura y Deportes, un (1) primer Vocal y un (1) Segundo Vocal

Los integrantes de la Junta Directiva durarán en sus funciones tres (3) años consecutivos, contados a partir de la fecha de toma de posesión y podrán ser reelectos una sola vez.

Para ser miembro de la Junta Directiva y de las Seccionales se requiere:

- a) Ser de nacionalidad venezolana
- b) Ser miembro del sindicato, de reconocida solvencia moral y en pleno goce de sus derechos civiles.
- C ) Prestar o haber prestado servicios a la Universidad de Oriente
- D ) No ser miembro directivo de organización política alguna

### **Las Seccionales**

La Asamblea Seccional es la máxima autoridad de la Seccional. Está constituida por el conjunto de sus afiliados hábiles convocados

estatutariamente y como tal, tiene plena autonomía y facultad para la toma de decisiones de lo concerniente solamente a su núcleo y de sugerirle soluciones a la Junta Directiva en lo relacionado a una problemática general del sindicato. Sus actividades están sometidas a supervisión de la Junta Directiva. Los acuerdos tomados en ellos conforme a los presentes estatutos obligan a todos los miembros de la seccional, así no hayan participado en las mismas.

**Son atribuciones de la Asamblea Seccional:**

- Tratar, debatir y decidir los puntos materias de la convocatoria.
- Participar en la reforma de los estatutos.
- Cumplir con las decisiones tomadas por el Consejo Directivo o por la Junta Directiva.
- Delegar en la Junta Directiva facultades extraordinarias cuando la circunstancias así lo ameriten.
- Decidir todo asunto que se refiera a la marcha de la seccional.

**El Tribunal Disciplinario.**

Es el órgano de la Seccional encargado de calificar las faltas en que incurren los sindicalizados y establecer las sanciones correspondientes de acuerdo a las normativas vigentes

El Tribunal Disciplinario estará integrado por un (1) Presidente, un (1) Vicepresidente, un (1) Secretario, un (1) Primer Vocal y un (1) Segundo Vocal, siendo suplida las ausencias de cualquiera de sus integrantes por quien le siga en el orden de elección.

**Son atribuciones del Tribunal Disciplinario, las siguientes:**

- Conocer y decidir sobre los cargos que se formularen en contra de cualquier afiliado al sindicato por violación de la Ley, estos estatutos o cualquier normativa emanada de la Asamblea.
- Elaborar su reglamento interno y presentarlo a la Junta Directiva para ser aprobado por la Asamblea General

**De la Comisión Electoral.**

La Comisión Electoral es el órgano encargado de reglamentar, convocar, organizar y controlar el proceso electoral del sindicato. A tales efectos, se nombrará una Comisión Electoral Principal una Subcomisión Electoral en cada Seccional.

La Comisión Electoral principal estará integrada por un (1) Presidente, un (1) Vicepresidente, un (1) Secretario, dos (2) Suplentes. La Subcomisión Electoral, estará integrada por un (1) Presidente Seccional, un (1) Vicepresidente Seccional, un (1) Secretario Seccional. En cada seccional se elegirán, en Asamblea convocada para tal fin, los miembros de la Subcomisión y el miembro que conformará la Comisión Electoral principal.

Esta convocatoria se deberá hacer por lo menos con dos (2) meses de anticipación a la fecha de vencimiento de la gestión de la Junta Directiva. Una vez nombrados, ellos fijarán el día para celebrar sus sesiones ordinarias.

#### **8.4 Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente del Estado Sucre (SOBUDOES)**

Según estatutos (SOBUDOES: 2008)

Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente del Estado Sucre SOBUDOES es una organización de carácter laboral y gremial, sin fines de lucro, con personalidad jurídico-laboral propia que agrupa y representa a los trabajadores activos, jubilados y pensionados que laboran en la Universidad de Oriente en el Estado Sucre; está ubicado en la ciudad de Cumaná, Estado Sucre. Nace mediante Asamblea realizada el día 07 de junio del año 2008, la cual representará legítimamente a los obreros inscritos en ella por libre adhesión, estableciéndose como una organización de carácter laboral de obrero, basándonos en lo establecido en nuestra Carta Magna en los artículos 57,61,95, 96 y 97; así como la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 400.

#### **Objetivos**

Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente con sede en el Estado Sucre, SOBUDOES, tiene por objeto y fines principales los siguientes:

- Representar y defender los intereses de todos los trabajadores de la educación superior afiliados al Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente con sede en el Estado Sucre, (SUBUDOES) ante las Autoridades Universitarias y/o cualquier otra institución pública o privada.
- Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo con las instituciones universitarias; hacer valer los derechos que nazcan de estas convenciones, así como vigilar y exigir el cumplimiento de las mejoras laborales contenidas en las Leyes y Reglamentos que beneficien a los trabajadores.
- Luchar por el bienestar, dignidad, mejoramiento económico y cultural, protección y bienestar social, desarrollo y estabilidad de todos sus afiliados.
- Promover la capacitación y adiestramiento de todo el personal afiliado y velar por su reclasificación.
- Elevar la conciencia universitaria y solidaria entre el Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente, con sede en el Estado Sucre, (SOBUDOES) y con el resto de Trabajadores de la Educación Superior de Venezuela.
- Contribuir al fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento normal y ascendente de las instituciones donde se desempeñan.
- Luchar por la consolidación de la Convención Colectiva de Trabajo como derecho adquirido del Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente, con sede en el Estado Sucre, (SOBUDOES).

- Fomentar la creación de instituciones que puedan mejorar el nivel de vida de la familia de cada trabajador.
  - Luchar por la defensa de la libertad de expresión, el respeto a la autonomía universitaria, a las conquistas laborales, por los principios democráticos y participativos y por el respeto a la autodeterminación de los pueblos.
- Luchar por el respeto a estos Estatutos, a los Reglamentos y Resoluciones emanadas del Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente, con sede en el Estado Sucre, (SOBUDOES).
- Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.
- Mantener relaciones de amistad y solidaridad con todas las Organizaciones Gremiales del país, especialmente con aquellos que sean afines a este sindicato, así como, con organizaciones no gubernamentales de Educación, Promoción y Defensa de los Derechos Humanos (ONG).

Para ser integrantes del Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente, con sede en el Estado Sucre, (SOBUDOES) se requiere reunir los siguientes requisitos:

- Ser obrero activo, jubilado o pensionado de la Universidad de Oriente en Estado Sucre.

- Manifestar por escrito a la Junta Directiva del Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente, con sede en el Estado Sucre, (SOBUDOES) su deseo de afiliarse y de cumplir con lo estipulado en los Estatutos.

**Estructura organizacional Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente, con sede en el Estado Sucre, (SOBUDOES)**

**Tribunal Disciplinario.**

Presidentes; José Luna.

Secretario; Manuel Cedeño.

Vocal; Edward Antón.

**Secretaria.**

Secretario de Organización; Fernando Rodríguez.

Secretario General; José Malave.

Secretario de Reclamo; Carlos Córdova.

Presidente, Ramón Hernández.

Secretario de Finanzas; Aquiles Acosta.

Secretario de Propaganda y Publicidad; Fernando Marchan.

Secretario de Deporte; Ramón Quijada.

Secretario de Vigilancia; Fran Judina.

Secretaria de Acta y Correspondencia; Luz Coronado.

Secretaria de la Mujer; Diomaris Castañeda.

Secretario de Asunto Social; Gabriel Bravo.

Secretario de Pensionados y Jubilados; Cruz Córdova.

Secretario de Seguridad Industrial; Luis Caldera

### **Vocales**

Primer Vocal; Gustavo González

Segundo Vocal; Williams Rojas

Tercer Vocal; José González.

## **8.5 Sindicatos de Trabajadores de la Universidad de Oriente (STUDO).**

Según Estatutos (STUDO: 1963)

Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Oriente STDUO es una organización de carácter laboral y gremial, sin fines de lucro, con personalidad jurídico-laboral propia que agrupa y representa a los trabajadores activos, jubilados y pensionados que laboran en la Universidad de Oriente en el Estado Sucre; está ubicado en la ciudad de Cumaná, Estado Sucre. Nace mediante Asamblea realizada en julio del año 1963, la cual representará legítimamente a los obreros inscritos en ella por libre adhesión, estableciéndose como una organización de carácter laboral de obrero, basándonos en lo establecido en nuestra Carta Magna en los

artículos 57,61,95, 96 y 97; así como la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 400.

## **Misión**

Nuestra misión principal está orientada en tener un sindicato al servicio del Sector Obrero y de la Universidad de Oriente, estar en comunicación directa con las diferentes Direcciones del Rectorado y Delegaciones del Núcleo de Sucre, actuar en defensa de los afiliados al gremio y representar a todo el sector obrero afiliado en discusión de Contratos Colectivos Internos de Trabajo, Normativas Laborales, Inspectoría del Trabajo y Tribunales del país. Mantener un ambiente de cordialidad, de sana discusión y de comunicación entre las obreras y obreros del Rectorado, Núcleo de Sucre y la Extensión Carúpano.

## **Visión**

Nuestra visión es tener un sindicato que impulse la inducción y capacitación del personal que ingrese a la universidad, que la capacitación de las obreras y obreros fijos sea una actividad constante, impulsar una real identificación con la institución donde la obrera y el obrero sientan que forman parte de la Comunidad Universitaria, impulsar el pleno conocimiento e integración de la Ley Orgánica de Educación, tener un sistema automatizado donde se tenga información directa de: Estados de Cuentas, Caja de Ahorro, Fondo de Jubilación y Nómina del Rectorado y Núcleo de Sucre.

**Integrantes de la Junta Directiva de Sindicatos de Trabajadores de la Universidad de Oriente (STUDO).**

**Tribunal Disciplinario.**

Presidente; Celso Rodríguez.

Vicepresidente; Joel Gutiérrez.

Secretario; Patiño José.

Primer Suplente; Dámaso Fariñas M.

Segundo Suplente; Rubén Ribas.

**Secretaria.**

Secretario General; Nahúm N, Salazar B.

Secretario de Organización; José A, Fuentes Lozada.

Secretario de Reclamo; Argenis M, Núñez.

Secretario de finanzas; Eduin J, De la Rosa M.

Secretario de Actas y Correspondencia; Mario E, Navarro S.

Secretario Asuntos Sociales y Deporte; Orlando A, Tovar.

**Secretario de Prensa y Propaganda, Ignacio Villafranca.**

**Vocal**

Primer Vocal; Daniel J, Parejo.

Segundo Vocal; Julio Hernández.

Los órganos de los sindicatos de SOBUDOES y STUDO son los mismos que componen al sindicato de ASEUDO ya que representan la misma parte obrera.

## **BASES LEGALES**

Las Organizaciones Sindicales tienen su basamento legal en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su capítulo III en su artículo 57, expresando que:

Toda persona tiene derecho a expresar libremente sus pensamientos, ideas u opiniones de viva voz, por escrito o mediante cualquier otra forma de expresión, y de hacer uso para ello de cualquier medio de comunicación y difusión sin que pueda establecerse censura. Quien haga uso de este derecho asume plena responsabilidad por todo lo expresado. No se permite el anonimato, ni la propaganda de guerra, ni los mensajes discriminatorios, ni los que promueven la intolerancia religiosa.

Así como también en su artículo 61 expresa que:

Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y a manifestarla, salvo que su práctica afecte la personalidad o constituya delito. La objeción de conciencia no puede invocarse para eludir el cumplimiento de la ley o impedir a otros su cumplimiento o el ejercicio de sus derechos.

Por su parte en el capítulo IV en su artículo 95 sustenta que:

Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las

directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requiera para el ejercicio de sus funciones.

De igual manera en su artículo 96 sustenta que:

Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que lo establezca la ley. El Estado garantizará el desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las convenciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Y en su artículo 97, todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alterabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la Ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.

”

Es decir, Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a constituir un sindicato con la finalidad de hacer valer sus intereses salariales.

Así también la Ley Orgánica del Trabajo en el capítulo II en su artículo 400 sustenta, que “tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos a su vez el de constituir federaciones y confederaciones”.

Por su parte en la sección quinta la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 443 sustenta que los patronos no podrán:

a) Imponer a la persona que solicita trabajo, como condición de admisión a su servicio, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado.

B )Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en algunos de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza.

En el Artículo 444, establece que el ejercicio de la libertad sindical no impedirá al sindicato más representativo en una empresa o profesión requerir del patrono o patronos interesados en una negociación colectiva el establecimiento de formulas sindicales para la contratación de trabajadores, dentro de los términos previstos en esta ley.

En otras palabras, el derecho de sindicalización lo tienen tanto el patrono como los trabajadores y éstos deben ser reconocidos por el Estado.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

A continuación se presenta la información recopilada y analizada obtenida a través de la aplicación de entrevistas a los gremios de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, como son: Asociación de Profesores (APUDO), Asociación de Profesionales Administrativos (ASPUDO), Asociación Sindical de Empleado (ASEUDO), Sindicatos de Trabajadores (STUDO).

Debido a que no se encontró la totalidad de los directivos gremiales de la UDO-Sucre, por estar realizando actividades fuera del gremio concernientes al mismo (deportivas, académicas, etc.), se aplicó el instrumento a cierta cantidad del personal directivo de acuerdo a los siguientes:

APUDONS: (5) Profesores

ASPUDO: (5) Profesionales Administrativos

ASEUDO: (5) Empleados Administrativos

STUDO: (5) Obreros

Con ésta información fue suficiente para determinar la influencia de los sindicatos en la cultura organizacional de la Universidad de Oriente.

Es importante señalar, que en cada análisis se tomaron como referencia las respuestas que más se adaptaban a las siete características propuestas por Stephen P. Robbins y así obtener de forma rápida y sencilla la información para dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación.

### **1. Actividades que realizan los gremios para promover la cultura organizacional de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.**

La cultura, en síntesis, es un modo indispensable de ordenar la realidad para poder entenderla, conducirse en ella, sobrevivir y poder vivir con los demás seres humanos.

Una de las actividades que realizan los gremios son las establecidas en los Contratos Colectivos, Estatutos y la Ley Orgánica de Trabajo, relacionadas con las actividades deportivas, culturales y recreacionales, promoviendo con esto su responsabilidad en el trabajo, creando sentido de pertenencia, valores, principios y metas para que la institución crezca y sea cada vez mejor. Moldeando, influyendo e incluso determinando el grado de inteligencia, salud y creatividad del personal para que sus relaciones sean de un alto grado de felicidad y éxito en la organización.

**2. Conocer la percepción que tienen los gremios: de la innovación y toma de riesgos, la atención al detalle, la orientación de los resultados y hacia las personas, la orientación al equipo, la energía y la estabilidad.**

**Aspectos relacionados con la innovación y toma de riesgos**

Es importante que las organizaciones sean innovadoras y corran riesgos, que fomenten la creatividad de sus empleados desarrollando enfoques novedosos para realizar el trabajo, porque así tendrán estructuras más flexibles y comunicaciones fluidas encontrando soluciones a problemas que se puedan presentar.

De acuerdo a lo observado en las entrevistas realizadas a los distintos gremios que hacen vida en la UDO-Sucre, el sindicato tiene la libertad de tomar decisiones. El sindicato es una corporación donde las opiniones del colectivo son importantes ya que éstos les permiten congregarse a personas con diferentes tendencias ideológicas, creencias e inclusive con misiones diferentes y conjugarlas a todas les permite encontrar salidas favorables de cualquier situación que se pueda presentar.

Es por ello que todos los factores que interactúan en este medio universitario deben entrar en conjunto, deben escucharse tanto a los obreros, empleados, profesores y sobre todo al colectivo como tal ya que puede direccionar la solución a los conflictos hacia la identidad o particularidad de cada quien.

## **2.1. Aspectos relacionados con la atención al detalle.**

Los empleados que laboran en una organización deben estar atentos al mínimo detalle relacionado con las actividades y recursos que posee la organización, a su vez conocer minuciosamente las funciones, procedimientos, reglas y políticas con que cuenta, para de esta manera ejecutar eficientemente su labor.

En este sentido se pudo notar que el personal de los distintos gremios, están de acuerdo a que se les estimulen y que estén pendientes de cada proceso incurrido al momento de realizar sus actividades, de esta manera se lleva una atención detallada de los procedimientos ejecutados para así mejorar los procesos administrativos laborales.

Pues bien, los gremios han definido una política que tiene que ver con la capacitación y formación del personal, han definido plenamente la necesidad de que el personal que labora en ellos se eduque y asuma capacitarse en el área de su trabajo siendo un acto voluntario de ellos prepararse, averiguar, indagar e investigar, así como también estar al tanto de las normativas que rigen a la institución universitaria donde hacen vida hasta su jubilación.

Así también, en las opiniones de los entrevistados expresaron que no se les hace ningún tipo de ceremonia pero si se les reconoce, bien sea por los años de servicio o por el buen desempeño de sus labores con placas y

reconocimientos, reforzando así el sentimiento de fidelidad hacia su trabajo, y por ende hacia la institución.

## **2.2. Aspectos relacionados con la orientación a los resultados**

La mayoría de las organizaciones enfocan su atención con base a los resultados finales que obtiene de acuerdo a la actividad que realizan, es decir no consideran la importancia de los medios, técnicas o estrategias utilizadas para la obtención de sus metas.

De este modo, los gremios hacen énfasis o se centran más en los resultados de los planes que en las vías de acción para alcanzarlos, para ellos lo primordial es obtener lo planificado ya que son un sindicato que están por hacer valer los deberes y derechos de sus asociados desde el punto de vista social, económico y administrativo por ser éstos parte de las necesidades del personal que laboran en ellos, desde el punto de vista social buscan garantizar las condiciones mínimas de sus necesidades tanto del asociado como del cuadro familiar, desde el punto de vista económico lo que tiene que ver con las reivindicaciones, su salarios y beneficios contractuales y desde el punto de vista laboral que también existan las condiciones mínimas para desarrollarse en su ambiente laboral acorde con las funciones que desempeñan

Al referirse a la autonomía de los gremios al momento de seleccionar las formas de cómo lograr las metas organizacionales, se pudo observar que

el sindicato de los profesores, administrativos, empleados y obreros están de acuerdo que gozan de autonomía al momento de escoger el modo de lograr las metas de la institución. La ley Orgánica en su artículo 443 y 444 les da la libertad sindical siendo este un mecanismo que les permite tener la autonomía y no permitir injerencia de ningún ente que limite o conduzca el ejercicio sindical.

En cuanto a si la relación que existe entre supervisor-subordinado del personal que labora en la Asociación de Profesores APUDONS, Asociación de Profesionales Administrativos ASPUDO, Asociación Sindical de Empleado ASEUDO, Sindicatos de Trabajadores STUD, hace más énfasis en los resultados que en los medios, técnicas y procedimientos para alcanzarlos. Puede considerarse que los supervisores no estimulan a los subordinados a buscar mejoras que le permitan de una u otra forma ser más eficientes a la hora de realizar su trabajo.

Desde la perspectiva más general los gremios piensan que las relaciones tendrían que ser horizontales y no debe existir ningún obstáculo que prive en ello, las autoridades deben escuchar al colectivo, a los profesores, obreros, empleados y estudiantes brindándoles las herramientas necesarias para que tengan conocimientos de cuál es su capacidad para modificar su entorno y la importancia de ellos en sus dependencias.

### **2.3. Aspectos relacionados con la orientación hacia las personas.**

Los gerentes en las organizaciones son el patrón a seguir, sus valores influyen en la dirección de esta, fijando las pautas para las acciones y el comportamiento de los empleados para cumplir con los objetivos organizacionales.

La universidad en cuanto a la toma de decisiones muy poco toma en cuenta a los gremios ya que las autoridades son muy pocos dados a recibir opiniones, observaciones y sugerencias; esto puede acarrear carencia de información útil y datos que son la base para tomar mejores decisiones, son tomados en cuenta siempre y cuando las decisiones estén relacionadas con los gremios.

Por otra parte, se puede visualizar que dentro de la dirección de los gremios existe una buena relación entre su personal, en la actualidad los gremios han logrado despertar en el trabajador un sentido de mayor participación, realmente, a lo que son ahorita: un personal bastante activo con la posibilidad de hacer críticas, señalamientos, sugerencias por escrito, verbales, vía telefónica, etc., de esta manera al sentirse que todos son valorados pueden mejorar su desempeño para así contribuir al logro de los objetivos institucionales.

De esta información se puede deducir que en cierta medida los gremios formulan sus planes de acuerdo al papel que cumple el personal en

su área específica de trabajo, permitiéndole a sus miembros sentirse con capacidad para desarrollar sus tareas de forma satisfactoria, creando así mayor motivación frente al trabajo.

Se puede inferir que el personal que labora en la Universidad de Oriente en ocasiones es informado a tiempo y en otras no por parte de los gremios, Sin embargo dependiendo del tipo de decisiones son informados a tiempo antes de tomar una decisión con respecto al desarrollo de las actividades que realiza.

#### **2.4. Aspectos relacionados con la orientación al equipo.**

Es importante que la organización fomente la creación de equipos, ya que cuando los individuos forman parte de éste actúan de forma diferente de cuando están solos.

Comúnmente la relación y la participación entre el gremio y la universidad en sus actividades de trabajo tienden a veces a chocar contra el ejercicio del poder que hacen las autoridades, por ser su naturaleza luchar por las reivindicaciones de los trabajadores defendiendo los atropellos, definir políticas para sus beneficios contractuales donde muchas medidas representan necesidades de conflicto

Así encontramos que el personal que labora en el gremio siente el deseo y la motivación de aportar, construir y ser responsable de la consecución de los objetivos no sólo de forma individual, sino también a través del trabajo en equipo, quizás convencidos que la mejor forma de alcanzar las metas es a través del esfuerzo mancomunado de todos y la unión, porque en “la unión está la fuerza”, tal como reza la máxima popular.

## **2.5. Aspectos relacionados con la energía.**

En la medida que las organizaciones mantengan a los empleados involucrados en sus tareas se incrementa su espíritu emprendedor y hacen que participen en las actividades de forma activa, proporcionándole energía y motivación por medio de visiones hacia nuevas posibilidades.

El ejercicio particular de cada uno de ellos va a depender de la visión que tenga el personal, los gremios les han brindado las herramientas necesarias para desempeñarse en sus puestos de trabajo, ya depende de ellos su necesidad de aplicarlas y transformarlas en su ambiente laboral y la toma de decisiones.

Los gremios expresaron estar de acuerdo que el personal que labora en la Universidad de Oriente es emprendedor y competitivo en sus actividades de trabajo, puede deducirse que ellos fortalecen su espíritu innovador, manteniendo una dinámica competitiva de esfuerzo, aceptación, reto y cambios constantes.

Así mismo los gremios manifestaron que su personal también se involucra en sus puestos de trabajo invirtiendo tiempo y energía para participar en la resolución de problemas, establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas.

Se infiere que de esta manera se puede mejorar la satisfacción laboral, por ende la actitud favorable hacia el trabajo aportando ideas que ayuden a la resolución de problemas específicos que afecten las actividades de trabajo, mejorando así su desempeño y su capacidad para contribuir en el logro de los objetivos planteados por los gremios y en general en la institución reforzando de esta manera el sentimiento de lealtad hacia la misma.

En las observaciones realizadas la universidad últimamente le ha dedicado parte de su esfuerzo a evaluar, a formar y capacitar a los trabajadores, obreros y docentes porque ha comprendido el papel fundamental que juegan cada uno de ellos en el cumplimiento de las metas o estándares nacionales e internacionales que rigen a las universidades venezolanas apoyando la motivación, la actitud y el compromiso, de cada una de las personas que allí trabajan, logrando así que se identifiquen con su trabajo, mejoren su autoestima y productividad.

## **2.6. Aspectos relacionados con la estabilidad.**

Una organización se considera estable por la ausencia de cambios significativos en los cuales el desempeño es satisfactorio y sin cambios, es decir no tiene fortalezas importantes o débiles graves sin oportunidades en el entorno por perseguir.

Los gremios buscan la estabilidad del personal, basándose en el buen desempeño de sus actividades, a través de la formalización de sus contratos, de sus pases al fijo, de las convenciones colectivas para satisfacer sus necesidades económicas, sociales, contractuales que tienen que ver con las reivindicaciones, muchos aspectos de los gremios velan por el cumplimiento de todos los beneficios de los trabajadores que a la final son parte de la satisfacción personal, laboral, administrativo y familiar.

## **3. Efectividad de los medios de comunicación utilizados por los gremios para mantener informados a sus asociados en la Universidad de Oriente Núcleo de sucre.**

Los medios de comunicación son de gran importancia ya que ellos facilitan y agilizan el flujo de mensajes entre los miembros de la organización y su medio; o bien influir en las opiniones, actitudes y conductas tanto del personal interno del gremio como externo todo ello con el fin de que se cumplan mejor y más rápidos los objetivos.

De este modo se pudo observar que en la mayoría de los gremios la comunicación es efectiva por lo general sus afiliados son informados por la

directiva del gremio o bien sea por cualquier asociado que tenga la información, a través de comunicados, oficios, asambleas o correo de mensajes de texto.

#### **4. Influencia de los gremios en el desarrollo de la cultura organizacional de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.**

La actividad sindical está contemplada en la Ley Orgánica de Trabajo, son organizaciones de suma importancia porque evitan que los patronos abusen y hagan del trabajador lo que la autoridades quieran, en este sentido consideramos que la actividad gremial en consonancia con sus agremiados deben buscar siempre a través de la motivación las ideas que permitan llevar adelante cualquier organización ya que en función del engrandecimiento de los gremios es el beneficio para cada uno de sus asociados.

En los gremios se notó una diferencia de percepción que pudo darse, no por el desconocimiento de las leyes como tal, sino por la parte profesional considerando que existe un gremio de profesores y administrativos con un grado de profesionalización más avanzado que los gremios de la parte obrera.

Bajo nuestras premisas consideramos que los gremios han influido positivamente ya que han agregado valor al trabajo en el aspecto de su formación y capacitación, la Universidad de Oriente actualmente cuenta con diferentes organizaciones sindicales que contribuyen con la formación del personal de la institución, formando así un personal más competitivo que

maneja con mucha más facilidad las herramientas actuales como la computación, la informática y telecomunicaciones, siendo ésta un instrumento básico que les permite conocer lo que tiene que ver con las comunicaciones interpersonales y comprender su participación en los gremios.

En su gran mayoría el colectivo se siente muy identificado y motivado porque se les está tomando en cuenta a la hora de tomar decisiones y es allí donde el gremio debe fortalecer cada vez más esa comunicación, la formación y brindarles mayor protagonismo a los trabajadores porque se requiere en pleno siglo XXI un trabajador que sea eficiente, eficaz y efectivo en el trabajo y sólo la preparación y formación académica lo va a lograr constituir.

La influencia de los gremios en la universidad podríamos resumir que les permite acoger al personal y crear conciencia por la misma, hacer la pertinencia del buen comportamiento dentro de la institución y que el personal sienta que la universidad es parte de ello.

## CONCLUSIONES

Tomando en consideración el análisis de cada uno de los aspectos relacionados con las características de la Cultura Organizacional y fundamentándonos en los datos obtenidos en las entrevistas aplicadas es posible establecer algunas conclusiones que serán expuestas a continuación:

Las actividades que realizan los gremios para promover la cultura organizacional en su personal les permite promover su responsabilidad en el trabajo, creando sentido de pertenencia, valores, principios y metas para que la institución crezca y sea cada vez mejor.

La percepción que tienen los miembros de los gremios de la innovación, la atención al detalle, la orientación de los resultados, hacia las personas, al equipo, a la energía y la estabilidad crea un espíritu productivo que les permite ser emprendedores y competitivos al momento de participar en la solución de los problemas.

Por otro lado, la falta de atención al detalle por parte de la Universidad hacia sus trabajadores hace que la mayoría de los miembros de la institución desconozcan sus normas y reglamentos, por lo que no tienen una referencia por las autoridades para guiar su comportamiento dentro de ella no siendo alentado por la Universidad hacia la innovación y la creatividad

En este sentido, los medios de comunicación son de gran importancia ya que ellos facilitan y agilizan el flujo de mensajes entre los miembros de la organización y su medio; o bien influir en las opiniones, actitudes y conductas todo ello con el fin de que se cumplan mejor y más rápidos los objetivos.

La influencia de los gremios en la cultura organizacional ha influido positivamente ya que han agregado valor al trabajo en el aspecto de la formación y capacitación del personal y afiliados, siendo sus principales valores el respeto, ética, moral responsabilidad, compañerismo y comunicación.

## RECOMENDACIONES

Dado los planteamientos propuestos en esta investigación, se hace necesario considerar las siguientes recomendaciones, ya que de su debido análisis se puede mejorar la Relación de los Gremios con la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

La Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre debe identificar los valores del personal, con el fin de promoverlos y reforzarlos, para la producción de una conducta deseada en los miembros de los gremios, ya que ellos proporcionan una orientación y establecen directrices para su compromiso diario en el trabajo.

Las autoridades de la Universidad de oriente, Núcleo de Sucre deben ser más comunicativos para que así los gremios logren entender de manera eficiente los objetivos establecidos en dicha comunidad universitaria y transmitida a sus afiliados, contribuyendo de esta forma una mejor Universidad

La Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, debe implementar estrategias que incluyan programas de inducción e instrumentos como folletos y carteleras dirigidos a todos los niveles estructurales que les permitan conocer a fondo sus normas y reglamentos.

## BIBLIOGRAFIA

Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración. (3ª ed). Venezuela, Caracas: Episteme C.A.

Cabanellas, G. (1982). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heleasta S.R.L, Argentina, año 1982

Chiavenato, Idalberto. (1994). Administración de Recursos Humanos. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mac Graw Hill. Interamericana.

Denison, D. (1991). Cultura Corporativa. Editorial Legis, Santa Fe de Bogotá, Colombia.

Geofredo, Reusión. (1982). Las reglas de arte en los gremios obtenida el 20 de marzo de 2010, de ([http:// www.claseshistoria.com/glosario/g](http://www.claseshistoria.com/glosario/g))

Hernández R. (1991). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Interamericana de México S.A.

Koontz, H. (1995). Administración: Una perspectiva global. (10ª ed). México: Mc Graw Hill.

Robbins, S. (1996). Administración: El Mundo de Hoy. (11ª ed). México: Mc Graw Hill.

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (8ª ed). México: Prentice Hall.

Robbins, S. (2000). Comportamiento Organizacional. (9ª ed). México: Prentice Hall.

Silicio, A. (1995). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional: Mc Graw Hill. México.

Silicio, A. (1999). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional: hacia una organización competitiva. Mc Graw Hill. México.

Stoner, J., y Walker, C. (1989). Administración. México: Prentice – Hall. Hispanoamérica.

Stoner, J., y Freeman. (1996). Administración. (6a ed). México: Prentice – Hall.

Universidad de Oriente, (1996) Estatutos: Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Universidad de Oriente, (2004).Estatutos: Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente

Universidad de Oriente, (1995) Estatutos: Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente.

Universidad de Oriente, (2008). Estatutos. Sindicato de Obreros Bolivarianos de la del Estado Sucre.

Universidad de Oriente. (1963). Estatutos. Sindicatos de Trabajadores de la

## **ANEXOS**

### **Entrevista**

#### Análisis documental

Cuestionario para los gremios de la Universidad de Oriente Núcleo Sucre sobre la cultura Organizacional, los valores individuales y el clima de trabajo existente en la universidad, así como sus reglamento, políticas, costumbres ritos y creencias.

Entrevistado: \_\_\_\_\_

Categoría: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Antigüedad: \_\_\_\_\_

Lugar de trabajo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

#### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS.**

1. Al momento de tomar decisiones con respecto a los problemas que afectan a la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre se toman en cuenta las opiniones del personal del gremio.

**Si:** ¿De qué forma?

**No:** ¿Por qué?

2.. La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre toma en consideración al gremio a la hora de tomar decisiones que van a representar cambios importantes en la misma. cuáles?

**Si:** ¿cómo?

**No:** ¿Porque?

3. El gremio tiene la libertad de tomar decisiones que ameriten algún riesgo para la Universidad.

Ejemplo.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN AL DETALLE**

1.El gremio estimula al personal para que estén pendientes de forma específica y minuciosa de cada una de sus actividades.

**Si:** ¿De qué manera?

**No:** ¿Porque?

2. En el gremio el personal conoce y comprende claramente las normas y reglamentos de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

**Si:** ¿Como lo saben?

3. ¿Qué tipo de ceremonia realiza el gremio cuando se integra un nuevo miembro y cuando se retiran?

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS**

1. Los objetivos de los gremios, se centran en los resultados más que en los medios para alcanzarlos. **¿Qué medio utilizan?**

2. El gremio es autónomo al momento de seleccionar las formas de cómo lograr las metas organizacionales. **¿Que hacen?**

3. La relación supervisor-subordinado entre la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con los Gremios se basa sólo en la obtención de los resultados. **¿Cómo es esa relación, que hacen?**

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS.**

1. La Universidad de Oriente Núcleo de sucre a la hora de tomar decisiones referentes al desarrollo de las labores del personal que laboran en el gremio son valoradas sus opiniones y observaciones.

### **¿Cómo?**

2. La dirección del gremio al momento de planificar toma en cuenta las necesidades del personal que labora en cada una de las áreas que la conforman. **¿cómo?**

3. El personal del gremio por quien es informado antes de tomar una decisión concerniente al desarrollo de las actividades que realiza.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN AL EQUIPO.**

1. Existe buena relación y mutua participación entre el gremio y la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre en sus actividades de trabajo.

#### **¿Cómo es?**

2. La mayor parte de su trabajo requiere la participación de otros miembros de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. **¿Porque?**

3. Para el logro de los objetivos del gremio es de gran importancia el trabajo en equipo. **¿porque?**

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ENERGÍA.**

1. El personal que labora en el gremio es emprendedor y competitivo en sus actividades de trabajo. **¿Cómo lo determinan o como lo saben?**
2. En el gremio el personal se involucra en los puestos de trabajo e invierte tiempo y energía en ellos para así participar en la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas. **¿Cómo?**
3. La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre muestra interés por la alta productividad del personal del gremio. **¿Cómo?**

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ESTABILIDAD.**

1. De qué manera el gremio busca la estabilidad del personal, basándose en el buen desempeño de sus actividades.

## **ASEUDO**

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS.**

Al momento de tomar decisiones con respecto a los problemas que afectan a la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre se toman en cuenta las opiniones del personal del gremio.

Si: ¿De qué forma?

No: ¿Por qué?

Respuesta 1

Si, el sindicato es una corporación donde las opiniones del colectivo son importantes y cuentan en el sector universitario, porque este es un cuerpo colegiado que permite congregar a personas con diferentes tendencias ideológicas, creencias e inclusive con misiones diferentes y conjugarlas a todas nos permiten encontrar salidas favorables de esta situación.

Respuesta 2

Si, es importante escuchar la perspectivas de cada uno de los trabajadores que hacen vida en este sindicato, tal cual como hacen las grandes corporaciones con los ejecutivos cuando reúnen a los consejo de administradores o a los consejos de socios.

Respuesta 3

Sí, porque a través de nuestras opiniones la universidad puede ver las diferentes culturas, creencias y hasta nuestras ideologías políticas que hoy en día tiene una gran influencia en el comportamiento de los trabajadores.

Respuesta 4

No, todas las veces hemos sido invitados. En algunas oportunidades, hacen participes de reuniones donde ha habido problemas en el núcleo, pero hay otras donde no somos tomados en cuenta, el porqué no lo entenderíamos.

Respuesta 5

Dependiendo de la situación o la importancia del problema que se vaya a presentar.

. La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre toma en consideración al gremio a la hora de tomar decisiones que van a representar cambios importantes en la misma. cuáles?

Si: ¿cómo?

No: ¿Porque?

Respuesta 1

No, Son muy pocas las veces que eso se da, seria casos muy especiales, la universidad cree mucho en la estructura vertical de hecho el estamento jurídico que la rige o su reglamento cree mucho esa figura vertical. Cualquier medida que se tome es la rectora quien tiene la última palabra, de hecho los reglamento lo establece de esa forma.

Respuesta 2

No, muy poco permite consultar a las bases creo que es una de las dificultades que tiene la universidad y que amerita un cambio urgente, modificar la manera de la toma de decisiones debe ser flexible, consultar la base y consultar un poco más a la horizontalidad.

#### Respuesta 3

No, las decisiones son tomadas directamente por la rectora sin consultar al gremio, en mi opinión deben entrar en conjunto los factores que interactúen en este medio universitario, debe escucharse a los obreros, empleados, estudiantes, profesores y sobre todo debemos escuchar al colectivo como tal

#### Respuesta 4

No toda las veces, porque ha habido cambios en la que tiene que ver particularmente en movimientos de personal e ingresos y no hemos sido participes de esas reuniones.

#### Respuesta 5

No siempre porque si la universidad es la que va tomar la decisión, muchas veces no cuenta con los gremios, las autoridades son autónomas y toman las decisiones que sean ms conveniente.

El gremio tiene la libertad de tomar decisiones que ameriten algún riesgo para la Universidad.

Ejemplo.

#### Respuesta 1

En el aspecto laboral nosotros tenemos libertad porque así no los dan las leyes, este es un gremio que tiene autonomía política y administrativa, nosotros nos regimos por la Ley Orgánica del Trabajo y por los estatutos internos

#### Respuesta 2

Si, gozamos de libertad sindical según lo establecido en la L.O.T que implica la toma de decisiones, en materia laboral nosotros podemos tomar decisiones, sin embargo debemos velar porque ello no afecte el normal desenvolvimiento en las actividades administrativas y académicas de la universidad, porque si afecta con lo que tiene que ver con su aspecto funcional o administrativo eso va a chocar con las autoridades universitarias.

#### Respuesta 3

En cierta forma el gremio si toma sus decisiones siempre y cuando no afecten la estructura de la universidad ya que esta seria una de las limitantes de la Ley universitaria, estas decisiones son netamente laborales.

#### Respuesta 4

No está en la mentalidad de los directivos ni parte de los objetivos de los estatutos del gremio afectar en nada a la institución, mas si cuando uno debe sus trabajadores a ellos.

#### Respuesta 5

Los gremios son para apoyar a los trabajadores no para destruirlos.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN AL DETALLE.**

Los objetivos de los gremios, se centran en los resultados más que en los medios para alcanzarlos. ¿Qué medio utilizan?

Respuesta 1

Si, el gremio a definido una política que tiene que ver con la capacitación y formación del personal, a definido plenamente la necesidad de que el trabajador se eduque y asuma capacitarse en el área de su trabajo dependiendo de lo que le corresponde, así como también hemos venido estimulando la formación académica, los estudios formales.

Respuesta 2

Sí, porque creemos que el recurso más importante dentro de la institución es el recurso humano y hacia ellos hemos avocado gran parte de nuestro esfuerzo y también nuestro recurso económico ha ido direccionado a lo que son talleres cursos, congresos entre otros.

Respuesta 3

Si, el gremio apoya a su personal por medio de incentivos como la educación, apoyo a la hora de las graduaciones con las cancelaciones de los paquetes de actos de grados, creemos que nuestra materia prima, nuestro recurso más fundamental son los trabajadores.

Respuesta 4

Si, implementando talleres en materia laboral, brindándole su capacitación para su progreso personal académico.

#### Respuesta 5

Si, precisamente a nosotros nos ponen aquí una masa de trabajadores, precisamente para velar por todo sus beneficios.

El gremio es autónomo al momento de seleccionar las formas de cómo lograr las metas organizacionales. ¿Qué hacen?

#### Respuesta 1

Si, a través de la red, por medio de correo electrónico, block de las resoluciones del consejo y sobre todo en los talleres de capacitación que hemos organizado sobre el sentido de pertinencia sobre el trabajador hacia la institución se ha hecho énfasis hacia las normativas internas.

#### Respuesta 2

Si, por medio de la red, ya queda de parte del trabajador prepararse, averiguar, indagar e investigar sobre las normativas que rigen a la institución donde él hace de vida por más de 20, 25 años de trabajo.

#### Respuesta 3

Si, las normas ahorita están en la red y todo trabajador tiene acceso a ella, en cierta medida las resoluciones al consejo universitario son públicas y se hacen llegar a los trabajadores.

#### Respuesta 4

El reglamento es bastante amplio y particularmente yo no conozco en todo su detalle, dudo que toda la junta directiva lo conozca, ahora en cuanto a lo que tiene que ver en la parte gremial administrativa si conozco aspectos particulares del reglamento.

Respuesta 5

Si no se las sabe, igualito se las aprende.

¿Qué tipo de ceremonia realiza el gremio cuando se integra un nuevo miembro y cuando se retiran?

Respuesta 1

Una de las actividades que hacemos es dar reconocimiento por los años de servicios cuando el funcionario entra en la institución, el gremio lo asiste y avala su ingreso, el funcionario acude al gremio para llevar sus documentos que demuestre su carga familiar.

Respuesta 2

Ninguna, lo que hace es informarle sobre sus beneficios, los reconocimientos que se dan son por los años de servicios.

Respuesta 3

Por lo general el empleado entra y ya al jubilarse fundamentalmente le avalan su hoja de servicio a través de los reconocimientos que se han venido dando comúnmente como son la celebración del empleado universitario, reconocimiento para los hijos y fiestas de fin de año.

Respuesta 4

No, ninguna

Respuesta 5

No nada el que entro se le da la bienvenida, ningún agasajo se juramento y ya. Aquí lo que tiene es que trabajar.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS**

Los objetivos de los gremios, se centran en los resultados más que en los medios para alcanzarlos. ¿Qué medio utilizan?

Respuesta 1

No, tienen que conjugarse primero no pueden establecerse que el fin justifica los medios, nosotros tenemos unos objetivos que son netamente reivindicativos, desde el punto de vista social, económico y administrativo, garantizándole al trabajador las condiciones mínimas para satisfacer sus necesidades.

Respuesta 2

Los objetivos de los gremios fundamentalmente es luchar por las reivindicaciones de los trabajadores, dignificarlos. Por lo tanto el gremio tiene que velar por ello, por sus condiciones y beneficios.

Respuesta 3

No, tienen que ir a la par, no pueden pasar sobre cosas que no se deben para alcanzarlos, el objetivo del gremio es enaltecer al trabajador, que viene

siendo un objetivo netamente político, donde el trabajador tenga la libertad de sentirse parte de una comunidad universitaria como también es el derecho al voto.

#### Respuesta 4

Como gremio nuestro norte y objetivo fundamental pudiéramos decir que trata de mantener los beneficios laborales de los trabajadores y conquistar nuevos. Los objetivos buscamos conjugarlo en conjunto con ellos de manera de que sean protagonistas del mismo. El medio que utilizamos para ellos es la toma de decisiones a nivel de asambleas, específicamente para analizar proyectos de convención colectiva.

#### Respuesta 5

Los medios son importante para alcanzarlo cual fuesen, pero si se debe centrar en lo que se quiere obtener y a donde queremos llegar.

El gremio es autónomo al momento de seleccionar las formas de cómo lograr las metas organizacionales. ¿Qué hacen?

#### Respuesta 1

Si, la Ley Orgánica nos da a nosotros la libertad sindical que es un mecanismo que nos permite a nosotros tener la autonomía.

#### Respuesta 2

Si, nosotros por la ley Orgánica del Trabajo no podemos permitir injerencias que limite o conduzca el ejercicio sindical (de autoridades ni de ningún ente elemento externo al gremio).

#### Respuesta 3

Son los trabajadores en la asamblea de trabajo o junta directiva en reunión quienes deciden las políticas del sindicato, en consonancia con los objetivos que tiene el gremio.

Respuesta 4

Existe autonomía pero nuestras decisiones van más es siempre en función de la asamblea.

Respuesta 5

Si es autónoma, siempre y cuando o sea algo ilegal, pero si es autónomo de ver los mecanismos que se pueden alcanzar para alcanzarlos siempre y cuando esas decisiones del gremio.

La relación supervisor-subordinado entre la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con los Gremios se basa sólo en la obtención de los resultados. ¿Cómo es esa relación, que hacen?

Respuesta 1

No, eso nada más no. Nosotros creemos que las relaciones tienden a ser horizontales y para ellos hemos venido trabajando hemos hecho entender al trabajador que él es un ciudadano importante dentro de esta comunidad.

Respuesta 2

No, a través de la formación y capacitación se brindan herramientas para que el trabajador tenga conocimiento de cuál es su capacidad para modificar su entorno, la importancia de él en las dependencias y relaciones.

Respuesta 3

Para lograr los objetivos es fundamental el dialogo, la comprensión y el trabajar en equipo.

Respuesta 4

Nosotros en aras del conocimiento de la administración del personal conocemos que la mejor relación patrón, gremio es de estar en el orden del respeto y en la disposición de solventar y solucionar los problemas suscitados de alguna de las partes.

Respuesta 5

Para poder ser gremialista y trabajar en beneficio de una masa laboral, las relaciones entre los supervisores y subordinados de servicio, cuando se pertenece a un gremio no se puede tener problemas con los jefes. Los problemas siempre existen lo que no tienen es que intensificarlos.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS.**

La Universidad de Oriente Núcleo de sucre a la hora de tomar decisiones referentes al desarrollo de las labores del personal que laboran en el gremio son valoradas sus opiniones y observaciones.

¿Cómo?

Respuesta 1

Eso va depender en cierta medida de los jefes, existen jefes que son muy dados a recibir de los trabajadores opiniones y sugerencias, como hay otros

que esta a chapados a la antigua que creen que solo ellos saben la manera de solventar todo.

#### Respuesta 2

Algunas veces de manera muy general se puede decir que ha habido un cambio bien importante a través de la interacción de cómo el trabajador a demostrado que tienen capacidad y conocimiento, donde los jefes han sido más dado a las opiniones del gremio.

#### Respuesta 3

Comúnmente los jefes son transitorios de la administración universitaria, los trabajadores pasan muchos años en sus dependencias, conocen el trabajo muy bien y en cierta medida cuando el jefe llega son los trabajadores quienes lo instruyen y capacitan es por ello que se le toma un poco más en cuenta.

#### Respuesta 4

No toda las veces, es un clamor que siempre hemos dado de luchar importante, ya que retomamos un gremio que en el pasado fue dejado a la deriva y que a consecuencia de ellos se perdió el respeto por parte de las autoridades.

#### Respuesta 5

Si son valoradas, porque si la universidad pide alguna información sobre nosotros, los que aun no tienen descarga laboral nosotros tenemos la obligación con ello.

La dirección del gremio al momento de planificar toma en cuenta las necesidades del personal que labora en cada una de las áreas que la conforman. ¿cómo?

Respuesta 1

Comúnmente se establecen cada una de las necesidades, eso se recoge en las convenciones colectivas y los contratos colectivos internos.

Respuesta 2

Se hace en términos generales que permitan encontrar a las necesidades de cada uno de los sectores, de los departamentos de la universidad y establecer políticas generales que permitan más o menos identificar al trabajador con ella misma.

Respuesta 3

Buscamos la manera de escuchar a los trabajadores hacer su planteamiento en la actualidad, nosotros hemos llegado a despertar en los trabajadores un sentimiento de mayor participación, realmente a lo que son ahorita, trabajadores activos.

Respuesta 4

Si, avocado principalmente en lo contemplado en la convención colectiva de trabajo.

Respuesta 5

Nosotros trabajamos para un grupo específico de trabajadores, trabajamos para una masa laboral, no tenemos preferencia por uno o por otro.

El personal del gremio por quien es informado antes de tomar una decisión concerniente al desarrollo de las actividades que realiza.

#### Respuesta 1

Por la directiva, el personal primeramente necesita conocer cuáles son los cambios, proyectos, que medidas van a tomar las autoridades y en función de ellos luego el gremio hace la discusión masiva de esa información.

#### Respuesta 2

El gremio recibe información, dependiendo de quién sea de donde venga la medida, puede ser de un jefe o de una autoridad rectoral al momento el gremio debe llamar a de junta directiva y es allí donde se discuten las propuestas.

#### Respuesta 3

Por la dirección, se hace una junta y allí se hacen las propuestas y sugerencias respectivas, se hacen planes para difundir la información y a través de comunicados, asambleas o correos de mensajes de texto se hace la discusión de la información.

#### Respuesta 4

La dinámica gremial viene dada sobre la base de los trabajadores y son ellos precisamente los que llevan información al gremio, de cuan cumplimiento o no, de los beneficios de la convención colectiva y los derechos individuales de los trabajadores.

#### Respuesta 5

Se llama a una junta directiva, y allí se notifica de una vez lo que se va hacer, allí se planean los planes y la mayoría de la información llega a través de cualquier miembro del gremio.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN AL EQUIPO.**

Existe buena relación y mutua participación entre el gremio y la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre en sus actividades de trabajo.

¿Cómo es?

Respuesta 1

Comúnmente no, porque las actividades naturales del gremio a veces tienden a chocar contra el ejercicio del poder que hacen las autoridades.

Respuesta 2

En una universidad la estructura es vertical y el de los gremios es luchar por las reivindicaciones de los trabajadores, defenderlos de atropellos definir políticas y por lo general en muchas medidas representan necesidades de conflicto y lucha con las autoridades.

Respuesta 3

Hemos venido trabajando comúnmente con las autoridades en función de entender que deben respetarse los derechos de los trabajadores que les da la LOT y la convención colectiva.

Respuesta 4

Existen buenas relaciones, solo que ellas se resquebraban cuando vemos como de manera autoritaria toman decisiones que tienen que ver con los trabajadores sin consentimiento del gremio.

Respuesta 5

Si exista buena relación, todos al momento de tomar una decisión, son escuchados, se escuchan las opiniones de todos decisiones se toman por mayoría.

La mayor parte de su trabajo requiere la participación de otros miembros de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. ¿Porque?

Respuesta 1

Sí, porque las decisiones son colectivas, porque en este medio existimos algunos sectores que ya están plenamente identificados.

Respuesta 2

Sí, porque todos somos gremio, tanto los docentes, estudiantes y empleados convivimos en el mismo medio universitario y por lo tanto las decisiones que nos afecten tenemos que tomarlas en colectivo.

Respuesta 3

Algunas veces sí, porque lo que ocurre en esta casa de estudio nos concierne a todos.

Respuesta 4

Eso es un trabajo tan complejo que en muchas oportunidades solo los miembros del gremio no son suficientes para llevar a cabo el logro de los objetivos, y en consecuencia nombramos delegados o comisiones a fin de complementar el trabajo gremioso.

Respuesta 5

Cuando se va a trabajar con datos intergremiales, si van en beneficio de todos y se necesita la colaboración de acá, si se toma en cuenta dependiendo de la circunstancia.

Para el logro de los objetivos del gremio es de gran importancia el trabajo en equipo. ¿porque?

Respuesta 1

Sí, porque en la unión esta la fuerza.

Respuesta 2

Si es necesario trabajar en equipo para alcanzar las metas.

Respuesta 3

Por supuesto que sí, todos necesitamos estar unidos y apoyarnos en todo lo que deseemos alcanzar.

Respuesta 4

Es vital, solo de esta manera se consigue alcanzar los objetivos.

Respuesta 5

Sí, porque como trabajamos aisladamente, para alcanzar los objetivos tenemos que apoyarnos, los unos a los otros para poder lograrlos, en solitaria ningún gremio consiguen nada.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ENERGÍA.**

El personal que labora en el gremio es emprendedor y competitivo en sus actividades de trabajo. ¿Cómo lo determinan o como lo saben?

Respuesta 1

Se le ha brindado las herramientas necesaria para que aprendan a trabajar en equipo en colectivo y para que busquen la manera de transformar su entorno.

Respuesta 2

Si a pesar de ser un personal bastante grande, sabemos y conocemos la manera de ser proactivos y competitivos en el campo laboral.

Respuesta 3

El ejercicio particular de cada uno de ellos va depender de la visión que tengan, el gremio le ha brindado las herramientas, ya depende de ellos su necesidad de aplicarlas y transformarlas en su ambiente laboral y la toma de decisiones.

Respuesta 4

Nosotros estamos asombrados porque en anteriores oportunidades, los gremios antes de cumplir un año muchos de ellos renunciaban de los cargos

que representaban y en esta oportunidad ha surgido una cosa completamente diferente y llevamos dos años de gobierno y mantenemos la junta directiva intacta de manera que cada uno de ellos sienta que está haciendo un trabajo netamente de convicción.

Respuesta 5

Por la evaluación que se le hace a cada uno, por la supervisión inmediata.

En el gremio el personal se involucra en los puestos de trabajo e invierte tiempo y energía en ellos para así participar en la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas. ¿Cómo?

Respuesta 1

Si claro el gremio tiene la obligación de compenetrarse con cada uno de los trabajadores, con sus necesidades, comúnmente hacemos visita a los departamentos para determinar las necesidades de cada uno y conocer sus problemas.

Respuesta 2

Si por supuesto, cuando se nos hace difícil ir a cada departamento, ellos recurren a nosotros planteándonos sus problemas, en ese sentido nosotros vemos la necesidad de de buscarle la solución.

Respuesta 3

En el gremio se ha establecido una gran cercanía con los empleados una identidad bien importante que ha permitido una compenetración entre ambos en busca de soluciones según sea sus necesidades.

Respuesta 4

Si, nosotros hacemos visitas en varias oportunidades a las diferentes dependencias que componen el núcleo de sucre y rectorado, buscando que se involucren el mayor número de trabajadores en las actividades que ejecuta el gremio permitiendo lograr los objetivos.

Respuesta 5

No es solamente la parte gremial, nosotros tenemos una responsabilidad en el gremio, igualmente ellos se involucran en el desarrollo de los metas y tienen que cumplirlas.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre muestra interés por la alta productividad del personal del gremio. ¿Cómo?

Respuesta 1

Si, la universidad últimamente la ha dedicado también parte de su esfuerzo a evaluar, a formar y capacitar a los trabajadores, porque si el trabajador no es eficiente y efectivo la universidad se paraliza.

Respuesta 2

Si nosotros formamos un recurso humano para el país, para la región y el mundo entero, aquí se produce conocimiento que requiere de un trabajo administrativo que permite alcanzar las metas de la universidad

Respuesta 3

La universidad ha prestado un poco mas de atención al gremio porque ha comprendido el papel fundamental que juegan los trabajadores en el cumplimiento de las metas o estándares nacionales e internacionales que rigen a las universidades nacionales.

Respuesta 4

No, creo que hoy en día los trabajadores tienen un déficit de motivación al trabajo, todo por las diferentes decisiones que para muchos son injustas evidenciándose en la promoción para clasificación de cargos del personal donde en muchas oportunidades favorecen al trabajador que no cumpla con el perfil y en este momento particular tenemos a cuesta la falta de aumento de sueldo.

Respuesta 5

No dicen si alcanzaste los objetivos o no, pero si están pendientes.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ESTABILIDAD.**

1. De qué manera el gremio busca la estabilidad del personal, basándose en el buen desempeño de sus actividades.

Respuesta 1

A través de la formulación de sus contratos, de sus pases al fijo, de las convenciones colectivas, de satisfacer sus necesidades, económicas, sociales y contractuales.

Respuesta 2

El gremio vela por el cumplimiento de los beneficios de todo los trabajadores que a la final son parte de la satisfacción laboral, administrativo y familiar.

Respuesta 3

Por sus contratos y sus convenciones colectivas.

Respuesta 4

Avocádonos al cumplimiento de todas y cada una de las clausulas de la convención colectiva así como el reclamo de cumplimientos de los derechos laborales de los trabajadores.asi como también destacar la promoción para cursos de capacitación, participación deportiva y ayuda al personal que permite dar soluciones a problemas suscitados en ello.

Respuesta 5

Los gremios están para resolver la estabilidad de los trabajadores, por los que no están en las nominas que tengan los mismos derechos.

## **SOBUDOES**

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS.**

Al momento de tomar decisiones con respecto a los problemas que afectan a la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre se toman en cuenta las opiniones del personal del gremio.

Si: ¿De qué forma?

No: ¿Por qué?

Respuesta 1

Lógico, se hace por una consulta con los trabajadores, no se toma ninguna consulta unilateral.

Respuesta 2

Si, por medio de consulta con los trabajadores.

Respuesta 3

Si, una pieza fundamental a la hora de tomar decisiones.

. La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre toma en consideración al gremio a la hora de tomar decisiones que van a representar cambios importantes en la misma. cuáles?

Si: ¿cómo?

No: ¿Porque?

Respuesta 1

No, generalmente en el decanato, el decano no sé si por cuestiones políticas o porque razón generalmente toman decisiones que afectan al colectivo de los trabajadores sin tomar en cuenta la organización sindical.

Respuesta 2

Actualmente la situación es diferente con respecto a años anteriores, en el rectorado la gente llaman a los gremios a conversar con respecto a algunas situaciones que atañen al colectivo.

Respuesta 3

No, por lo general ellos toman sus decisiones sin tomarnos en cuenta.

El gremio tiene la libertad de tomar decisiones que ameriten algún riesgo para la Universidad.

Ejemplo.

Respuesta 1

El riesgo de nosotros no es con la universidad si no con los trabajadores.

Respuesta 2

La situación con la universidad es por la dependencia de los trabajadores, pero a la hora de tomar una decisión no se pone en riesgo ni la autonomía ni la situación de la universidad.

Respuesta 3

Tomamos una decisión en función de buscar la mejoría del colectivo obrero que está ligado a nuestra organización sindical, no ponemos en riesgo a la universidad.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN AL DETALLE**

El gremio estimula al personal para que estén pendientes de forma específica y minuciosa de cada una de sus actividades.

Si: ¿De qué manera?

No: ¿Porque?

Respuesta 1

Correcto a la hora de tomar algunas decisiones que vayan en función del colectivo se llaman a los trabajadores a una reunión se le bajan información a los diferentes departamentos en función de que a la hora que llamemos a una concentración ya ellos estén informado.

Respuesta 2

Si, el personal es informado a través de los talleres y concentraciones.

Respuesta 3

Si, la información es suministrada por medio de correo electrónico y oficios.

En el gremio el personal conoce y comprende claramente las normas y reglamentos de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Si: ¿Como lo saben?

Respuesta 1

No y no es culpa del gremio, es que la universidad no tiene una política de inducción para los trabajadores ni siquiera para el gremio estudiantil.

Respuesta 2

No, el desconocimiento de las normas trae como consecuencia el deterioro de las instalaciones en el núcleo por que como no hay sentido de pertinencia ni el trabajador ni el estudiante se preocupa por el deterioro de cualquier área de la universidad.

Respuesta 3

Lo que atañe al gremio si se conoce, pero con respecto a las normas generales de la universidad no.

¿Qué tipo de ceremonia realiza el gremio cuando se integra un nuevo miembro y cuando se retiran?

Respuesta 1

No hay ninguna ceremonia especial, solo una conversación directa con nuestros trabajadores.

Respuesta 2

No ninguno, los eventos son primero de mayo, eventos deportivos nacionales y regionales.

Respuesta 3

En el momento en que nosotros obtenemos al trabajador, se le entrega copia de los estatutos para que sepan hasta donde alcanza su responsabilidad.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS**

Los objetivos de los gremios, se centran en los resultados más que en los medios para alcanzarlos. ¿Qué medio utilizan?

Respuesta 1

No, todo va en conjunto por cualquiera de las cosas que se presenten no lo podemos medir nada mas por los resultados si no por la eficacia de los métodos que utilicemos para alcanzarlo.

Respuesta 2

Algunas veces si porque pareciera que las autoridades decanales no conocen o quieren desconocer hasta donde llegan nuestras responsabilidades y nuestra organización sindical.

Respuesta 3

Todo va a depender de los objetivos que se quieran alcanzar.

El gremio es autónomo al momento de seleccionar las formas de cómo lograr las metas organizacionales. ¿Qué hacen?

Respuesta 1

Correcto, nuestras decisiones las tomamos nosotros no puede venir impuesta por ninguna directiva.

Respuesta 2

Si, a nivel sindical somos autónomos a la hora de tomar decisiones, ninguna de las autoridades gira aquí, ninguna instrucción en función de nuestras decisiones.

Respuesta 3

Si, somos autónomos.

La relación supervisor-subordinado entre la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con los Gremios se basa sólo en la obtención de los resultados. ¿Cómo es esa relación, que hacen?

Respuesta 1

Aparentemente en el núcleo para ello lo que existe es eso, el trabajador que me cumpla y el que no, no cumple.

Respuesta 2

Si, para ellos pareciera que solo le importa la obtención de los resultados, no se van a lo que va más allá como por ejemplo: si se le está dando al trabajador las condiciones mínimas para hacerlo.

Respuesta 3

Ellos están nada mas por lo que el trabajador debe cumplir y ya, no importa como lo hagan.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS.**

La Universidad de Oriente Núcleo de sucre a la hora de tomar decisiones referentes al desarrollo de las labores del personal que laboran en el gremio son valoradas sus opiniones y observaciones.

¿Cómo?

Respuesta 1

Aquí en núcleo las autoridades están empeñadas en tomar decisiones unilaterales y ni siquiera nos toman en cuenta.

Respuesta 2

Actualmente por algunas consultas que hemos hecho por el rectorado, se nos ha tomado un poco más en cuenta.

Respuesta 3

Muy pocas veces.

La dirección del gremio al momento de planificar toma en cuenta las necesidades del personal que labora en cada una de las áreas que la conforman. ¿cómo?

Respuesta 1

Correcto, se hace un diagnostico con los supervisores y con los delegados de cada departamento.

Respuesta 2

Si, discutimos en asamblea cuales son las políticas que vamos a tomar y de aquí sale una sola voz en función de los reclamos que se van hacer.

Respuesta 3

Si, tomamos en cuentas las diferentes necesidades que existen en cada una de las aéreas.

El personal del gremio por quien es informado antes de tomar una decisión concerniente al desarrollo de las actividades que realiza.

Respuesta 1

Por cualquiera de los directivos, no tenemos ninguna persona especial que lo diga. Todo somos iguales obreros y quien tenga la información la trae.

Respuesta 2

No necesariamente tiene la cabeza visible del sindicato para bajar la información, si algún directivo la tiene y no puede estar en la asamblea se le deja a cualquier delegado.

Respuesta 3

Cualquiera que tenga la información puede suministrarla a los demás.

## **RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN AL EQUIPO.**

Existe buena relación y mutua participación entre el gremio y la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre en sus actividades de trabajo.

¿Cómo es?

Respuesta 1

Hasta ahora en núcleo de sucre las quejas han sido bastante agrias en función de ellos no quieren reconocer nuestra organización sindical.

Respuesta 2

En el núcleo se violan todas las disposiciones legales contempladas en la ley de trabajo, en la constitución cuando no quieren reconocer la legítima presentación de un sindicato legítimamente registrado.

Respuesta 3

En la universidad se procura aplicar un tinte político.

La mayor parte de su trabajo requiere la participación de otros miembros de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. ¿Porque?

Respuesta 1

No, nuestras decisiones son tomadas por nosotros mismo.

Respuesta 2

Comúnmente no, porque las actividades del gremio son realizadas por nosotros mismos.

Respuesta 3

No, siempre va existir conflicto con las autoridades ya que nuestro deber fundamental es defender al trabajador luchando por sus reivindicaciones salariales.

Para el logro de los objetivos del gremio es de gran importancia el trabajo en equipo. ¿porque?

Respuesta 1

Correcto, porque un solo palo no hace montaña, porque es un equipo de trabajo hay que trabajar en colectivo.

Respuesta 2

Claro, desde que se constituyo el gremio, el sindicato no es una junta directiva somos vocero de los trabajadores para que el equipo sindical trabaje en colectivo completo en función de alcanzar los objetivos planteados.

Respuesta 3

Si, de hecho hay reglas establecidas en los estatutos que deben cumplirse como norma, como guía de jerarquía y respeto.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ENERGÍA.**

El personal que labora en el gremio es emprendedor y competitivo en sus actividades de trabajo. ¿Cómo lo determinan o como lo saben?

Respuesta 1

Sí, todos trabajamos en conjunto.

Respuesta 2

Si todos cumplimos con nuestras funciones.

Respuesta 3

La mayoría, lo demostramos cuando los mismos directivos nuestros trabajan.

En el gremio el personal se involucra en los puestos de trabajo e invierte tiempo y energía en ellos para así participar en la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas. ¿Cómo?

Respuesta 1

Correcto, los obreros que hacen vida acá en el sindicato tienen una visión que es lo que se le ha establecido, que deben ser proactivos en el trabajo no es nada más que darle las instrucciones porque venga el supervisor y ya.

Respuesta 2

Sí, creo que esto se puede hacer más fácil aceptando opiniones y sugerencia de nuestro equipo de trabajo en función de alcanzar las metas planteadas en cada departamento.

Respuesta 3

Sí, porque en conjunto es más fácil tomar decisiones con respecto a nuestras mismas necesidades.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre muestra interés por la alta productividad del personal del gremio. ¿Cómo?

Respuesta 1

No, en lo absoluto.

Respuesta 2

Para nada.

Respuesta 3

No.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ESTABILIDAD.**

De qué manera el gremio busca la estabilidad del personal, basándose en el buen desempeño de sus actividades.

Respuesta 1

Por medio de las convecciones colectivas.

Respuesta 2

Tratando de buscar todo lo que el trabajador necesite.

Respuesta 3

Buscando las mejoras para el trabajador por medio de las convenciones colectivas.

## ASPUDO

### ASPECTOS RELACIONADOS CON LA INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS.

Al momento de tomar decisiones con respecto a los problemas que afectan a la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre se toman en cuenta las opiniones del personal del gremio.

Si: ¿De qué forma?

No: ¿Por qué?

Respuesta 1

Si, tienes sus fallas, pero si nos llaman siempre y cuando tenga que ver con los agremiados.

Respuesta 2

Si, se nos llama cuando se trate de concursos, u otra cosa que tenga que ver con el gremio.

Respuesta 3

Muy poco, cosa que debería ya que está establecido en el reglamento, llamar al sindicato.

Respuesta 4

Si cuando tiene que ver con decisiones con los gremios, del resto no.

Respuesta 5

Muy poco.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre toma en consideración al gremio a la hora de tomar decisiones que van a representar cambios importantes en la misma. Cuáles?

Si: ¿cómo?

No: ¿Porque?

Respuesta 1

Se discuten entre el gremio y la universidad dependiendo del cambio.

Respuesta 2

Si son decisiones respecto al trabajador sí.

Respuesta 3

Sí, porque a veces el colectivo direcciona la solución a los conflictos hacia la identidad o particularidad de cada quien, todos somos diferentes, nuestras necesidades, los conflictos son diferentes aunque estemos en una sola universidad o en un solo medio.

Respuesta 4

Si, algunas veces.

Respuesta 5

Por lo general solo cuando tiene que ver con el trabajador.

El gremio tiene la libertad de tomar decisiones que ameriten algún riesgo para la Universidad.

Ejemplo.

Respuesta 1

No, el gremio no toma ninguna decisión que amerite riesgo para la universidad.

Respuesta 2

No, las únicas decisiones que podemos tomar que afecten a la universidad es cuando se hacen paros por las mismas decisiones de los convenios.

Respuesta 3

Nuestra libertad está condicionada netamente al aspecto laboral, del resto no tenemos libertad para tomar ningún tipo de decisiones.

Respuesta 4

No, que afecten a la universidad no.

Respuesta 5

No.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN AL DETALLE**

El gremio estimula al personal para que estén pendientes de forma específica y minuciosa de cada una de sus actividades.

Si: ¿De qué manera?

No: ¿Porque?

Respuesta 1

Si, incentivo como por ejemplo, cuando hay movimiento del personal, a cargo de confianza se celebra con reconocimiento cuando tiene que ver con estudio se le da ayuda de previsión.

Respuesta 2

Si, ya que el recurso mas importante de este gremio son los trabajadores.

Respuesta 3

Si, a través de reconocimiento por años de servicios, fiestas del primero de mayo.

Respuesta 4

Si claro por medio de reconocimientos.

Respuesta 5

Si por reconocimientos como placas por sus años de servicios y fiestas en su día del trabajador, el Aspudistas.

En el gremio el personal conoce y comprende claramente las normas y reglamentos de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Si: ¿Como lo saben?

Respuesta 1

Si, y el que no la conoce es deber de ellos buscarla o consultar al abogado que está dentro de la directiva del gremio.

Respuesta 2

Lo que respecta al gremio sí.

Respuesta 3

El deber de cada trabajador consultar los reglamentos, convenios tanto del gremio como de la universidad.

Respuesta 4

No todas.

Respuesta 5

Muy poco, lo que conciernen al gremio sí, porque las de la universidad son muchas y para aprendérselas todas es difícil.

¿Qué tipo de ceremonia realiza el gremio cuando se integra un nuevo miembro y cuando se retiran?

Respuesta 1

No, ninguna ceremonia.

Respuesta 2

No, ninguna ceremonia.

Respuesta 3

No, empleado entra, se le da la bienvenida y se le entrega el reglamento.

Respuesta 4

No ninguna.

Respuesta 5

Ninguna.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS**

Los objetivos de los gremios, se centran en los resultados más que en los medios para alcanzarlos. ¿Qué medio utilizan?

Respuesta 1

Depende, si lo que se está peleando está en la ley, cualquier medio es bueno.

Respuesta 2

Hay que agotar todo los medios.

Respuesta 3

Si, depende el objetivo.

Respuesta 4

Depende el objetivo.

Respuesta 5

No.

El gremio es autónomo al momento de seleccionar las formas de cómo lograr las metas organizacionales. ¿Que hacen?

Respuesta 1

Si es autónomo depende de cuál sea la decisión, siempre y cuando sea del gremio

Respuesta 2

Si es autónomo porque toma sus propias decisiones.

Respuesta 3

Si es autónomo porque tomamos las decisiones aquí dentro del gremio en asamblea junto con el personal que labora acá.

Respuesta 4

Si totalmente.

Respuesta 5

Si, tomamos nuestras propias decisiones.

La relación supervisor-subordinado entre la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con los Gremios se basa sólo en la obtención de los resultados. ¿Cómo es esa relación, que hacen?

Respuesta 1

Es bien, los gremios necesitan mucho de las autoridades para su funcionamiento.

Respuesta 2

La comunicación entre la universidad y el gremio es buena.

Respuesta 3

La relación es buena ya que a nivel administrativo cumplimos con las necesidades del personal afiliado.

Respuesta 4

Es bien pero siempre hay conflictos porque estamos siempre pelando por el bienestar para el trabajador.

Respuesta 5

Es buena.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS.**

La Universidad de Oriente Núcleo de sucre a la hora de tomar decisiones referentes al desarrollo de las labores del personal que laboran en el gremio son valoradas sus opiniones y observaciones.

¿Cómo?

Respuesta 1

Algunas veces, todo va a depender si es con el personal si

Respuesta 2

Si, el gremio se avoca por darles mejoría a los trabajadores.

Respuesta 3

Esto va a depender de los jefes ya que ellos son un ente transitorio dentro de la administración universitaria

Respuesta 4

Si, si se trata del gremio.

Respuesta 5

Muy poco.

La dirección del gremio al momento de planificar toma en cuenta las necesidades del personal que labora en cada una de las áreas que la conforman. ¿cómo?

Respuesta 1

Si dependiendo de cada necesidad del personal.

Respuesta 2

Si los trabajadores son bien activos siempre tienen la posibilidad de hacer críticas, señalamiento y sugerencia que la dirección del gremio al momento de planificar le son muy útil.

Respuesta 3

Si se toma en cuenta la solución no puede ser de un solo sector debemos escuchar las opiniones de todos.

Respuesta 4

Si claro, le damos la oportunidad al personal a que digan sus inquietudes.

Respuesta 5

Si es muy importante saber que piensa y quiere nuestro personal.

El personal del gremio por quien es informado antes de tomar una decisión concerniente al desarrollo de las actividades que realiza.

Respuesta 1

Esto va a depender del tipo de decisión, por ejemplo, si es económica viene por la rectora y por la profesora Taiz pico a través de oficio o llama a reuniones a su despacho.

Respuesta 2

Por la directiva.

Respuesta 3

Por la directiva, a través de correos electrónicos, mensaje texto, etc.

Respuesta 4

Por la directiva.

Respuesta 5

Por cualquiera de los directivos que tenga la información.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN AL EQUIPO.**

Existe buena relación y mutua participación entre el gremio y la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre en sus actividades de trabajo.

¿Cómo es?

Respuesta 1

Si es buena.

Respuesta 2

Normal ellos por su lado y nosotros por el nuestro

Respuesta 3

Si la relación es bien.

Respuesta 4

Es buena siempre y cuando no se metan con nuestros derechos.

Respuesta 5

Si es buena.

La mayor parte de su trabajo requiere la participación de otros miembros de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. ¿Porque?

Respuesta 1

No, si es la parte laboral sí.

Respuesta 2

Si cuando tiene que ver con los gremios siempre participamos.

Respuesta 3

Si por lo general es bien.

Respuesta 4

Cordial.

Respuesta 5

Tratamos de llevar una buena relación.

Para el logro de los objetivos del gremio es de gran importancia el trabajo en equipo. ¿porque?

Respuesta 1

Si por supuesto, es importantísimo para lograr los objetivos.

Respuesta 2

Si todos somos un colectivo y si no trabajamos en equipo como logramos los objetivos.

Respuesta 3

Si claro muy importante.

Respuesta 4

Sí, claro para que trabajar solo si somos un colectivo.

Respuesta 5

Si para poder lograr cada uno de los objetivos como lo planteamos. Si no, no son posibles.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ENERGÍA.**

El personal que labora en el gremio es emprendedor y competitivo en sus actividades de trabajo. ¿Cómo lo determinan o como lo saben?

Respuesta 1

Si claro lo notamos por el desempeño de sus actividades.

Respuesta 2

Si, lo determinamos por su trabajo.

Respuesta 3

Si lo determinamos cuando cada quien aporta nuevas ideas.

Respuesta 4

Si lo determinamos por las actividades que realizan diariamente en sus puestos de trabajo.

Respuesta 5

Si claro todos son competitivos.

En el gremio el personal se involucra en los puestos de trabajo e invierte tiempo y energía en ellos para así participar en la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas. ¿Cómo?

Respuesta 1

Si, por medio de las observaciones en sus puestos de trabajos.

Respuesta 2

Si claro el gremio tiene la obligación de compenetrarse con cada uno de los trabajadores.

Respuesta 3

Si comúnmente hacemos visita a los departamentos para determinar las necesidades de cada uno y conocer sus problemas.

Respuesta 4

Si, vamos a cada departamento para ver cuáles son sus necesidades.

Respuesta 5

Si dándole la oportunidad de participar en nuestras decisiones.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre muestra interés por la alta productividad del personal del gremio. ¿Cómo?

Respuesta 1

Si, la universidad nos evalúa y nos ayuda a formar y capacitar a los trabajadores

Respuesta 2

Sí, porque si nosotros no somos eficaz como funciona la universidad.

Respuesta 3

Muy poco.

Respuesta 4

Si últimamente le ha dedicado un poco más a los gremios. Será porque siempre estamos allí peleando por nuestros derechos.

Respuesta 5

Si, en gran parte nosotros somos para ella un papel fundamental.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ESTABILIDAD.**

1. De qué manera el gremio busca la estabilidad del personal, basándose en el buen desempeño de sus actividades.

Respuesta 1

Buscando las mejoras para el trabajador.

Respuesta 2

Dándole los mejores beneficios.

Respuesta 3

Tratando de darle todo lo que está en las convenciones colectiva.

Respuesta 4

Dándole todos sus beneficios.

Respuesta 5

Tratándolo como uno más de la familia dándole todos sus beneficios

STUDO

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS.**

Al momento de tomar decisiones con respecto a los problemas que afectan a la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre se toman en cuenta las opiniones del personal del gremio.

Si: ¿De qué forma?

No: ¿Por qué?

Respuesta 1

Si, por medio de reuniones.

Respuesta 2

Si, cuando plantemos los problemas, participando en reuniones.

Respuesta 3

Si, si uno no consulta no podemos tomar decisiones.

Respuesta 4

Si en opiniones. Ellos preparan sus ideas.

Respuesta 5

Si por medio de opiniones.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre toma en consideración al gremio a la hora de tomar decisiones que van a representar cambios importantes en la misma. Cuáles?

Si: ¿cómo?

No: ¿Porque?

Respuesta 1

No todo el tiempo porque los reclamos que se hacen no se toman en cuenta como debe ser.

Respuesta 2

Si, por ejemplo en la vigilancia.

Respuesta 3

No, porque ellos hacen lo que le dan la gana.

Respuesta 4

Si por ejemplo en la antigüedad del trabajador.

Respuesta 5

Si, si son decisiones que afecten al gremio sí.

El gremio tiene la libertad de tomar decisiones que ameriten algún riesgo para la Universidad.

Ejemplo.

Respuesta 1

No Riesgos no, las decisiones solo tienen que ver en materia laboral y es del gremio nada más.

Respuesta 2

Si, plena libertad, por ejemplo cuando pasó lo del mercurio.

Respuesta 3

No.

Respuesta 4

Si, cuando se busca la estabilidad para el empleado.

Respuesta 5

No.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN AL DETALLE**

El gremio estimula al personal para que estén pendientes de forma específica y minuciosa de cada una de sus actividades.

Si: ¿De qué manera?

No: ¿Porque?

Respuesta 1

Si nos basamos en el manual del descargo y le damos instrucciones para que ejecuten sus funciones.

Respuesta 2

Si, dándole reconocimiento, subiéndolos de cargo, cursos y talleres.

Respuesta 3

Si, dándole apoyo escuchando sus problemas y tratando de resolver.

Respuesta 4

Si por medio de talleres.

Respuesta 5

Si claro, buscando las mejoras para ellos en la parte laboral y familiar.

En el gremio el personal conoce y comprende claramente las normas y reglamentos de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Si: ¿Como lo saben?

Respuesta 1

Si las conocemos, por medio de los estatutos, la normativa laboral y convención colectiva.

Respuesta 2

Muy poco, es deber de cada quien buscarla y aprendérselas.

Respuesta 3

Sí, porque tenemos estatutos y nos regimos por ellos.

Respuesta 4

Por supuesto, la de los gremios sí.

Respuesta 5

Todas no, son bastante amplias y es difícil aprendérselas al pie de la letra.

¿Qué tipo de ceremonia realiza el gremio cuando se integra un nuevo miembro y cuando se retiran?

Respuesta 1

No ninguna, cuando entra se le da a conocer la normativa, los estatutos y cuando se va sus placa por años de servicios y ya.

Respuesta 2

No, ninguna.

Respuesta 3

No, ninguna.

Respuesta 4

No, en especial ninguna. Solo se le da a conocer la normativa y cuando se jubila sus prestaciones, placa.

Respuesta 5

No ninguna.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS**

Los objetivos de los gremios, se centran en los resultados más que en los medios para alcanzarlos. ¿Qué medio utilizan?

Respuesta 1

Si, cualquier medio hasta agotar la ultima consecuencia pasar por autoridades fiscalía si es necesario para hacer cumplir todo sí, claro siempre y cuando este dentro de la ley.

Respuesta 2

Si la comunicación, muchas veces el gremio toma decisiones sin necesidad de pasar por las autoridades.

Respuesta 3

No, todo en mutuo acuerdo sin pasar por las autoridades.

Respuesta 4

No siempre tomamos en cuenta a las autoridades.

Respuesta 5

Depende del objetivo que se quiera alcanzar.

El gremio es autónomo al momento de seleccionar las formas de cómo lograr las metas organizacionales. ¿Qué hacen?

Respuesta 1

Si nosotros, tenemos una autonomía dentro de la universidad siempre y cuando esté basada en los estatutos que tenemos.

Respuesta 2

Es autónomo, por ejemplo al momento de dar reconocimiento de placas del personal y cambio de personal.

Respuesta 3

Si.

Respuesta 4

Si, para tomar decisiones en las actividades de actos culturales.

Respuesta 5

Si es autónomo.

La relación supervisor-subordinado entre la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con los Gremios se basa sólo en la obtención de los resultados. ¿Cómo es esa relación, que hacen?

Respuesta 1

Siempre está en conflicto, siempre estamos discutiendo nunca coincidimos en el reclamo, nosotros defendemos lo laboral y ellos lo patronal.

Respuesta 2

Bien, los gremios y el decano trabajan en conjunto.

Respuesta 3

Cordial.

Respuesta 4

Si existe una buena relación pero siempre luchando.

Respuesta 5

Es bien, cordial, amena.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS.**

La Universidad de Oriente Núcleo de sucre a la hora de tomar decisiones referentes al desarrollo de las labores del personal que laboran en el gremio son valoradas sus opiniones y observaciones.

¿Cómo?

Respuesta 1

Si la valoran en un sentido que uno tiene la razón a través de la participación y conversación.

Respuesta 2

Si, cuando la universidad exige que sea más productivo.

Respuesta 3

Dependiendo de arriba, es una sola universidad pero dividida, aquí esta un gremio y allá esta otro.

Respuesta 4

Si, cumplen con todo lo del jubilado todo el cargo en caso de algún problema las autoridades se les toma en cuenta.

Respuesta 5

Si siempre y cuando sea referente al gremio son tomadas nuestras opiniones.

La dirección del gremio al momento de planificar toma en cuenta las necesidades del personal que labora en cada una de las áreas que la conforman. ¿cómo?

Respuesta 1

Si hacemos evalúo, ahorita tenemos delegados por departamentos y ellos nos traen las inquietudes de cada área la discutimos o hacemos una discusión previa con los obreros.

Respuesta 2

Si por medio de nuestras opiniones y participación.

Respuesta 3

Si escuchando todos los problemas del personal, tratando de resolver.

Respuesta 4

Si se le invita al personal a participar.

Respuesta 5

Si todos participamos.

El personal del gremio por quien es informado antes de tomar una decisión concerniente al desarrollo de las actividades que realiza.

Respuesta 1

Por lo general la da el secretario general, el de reclamo y el de organización, ya que somos los que más asistimos a las reuniones con los gremios.

Respuesta 2

Por el secretario general.

Respuesta 3

Primero se hace una reunión interna entre nosotros y luego se les comunica a las autoridades.

Respuesta 4

Por el secretario general del sindicato.

Respuesta 5

Por el secretario general.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN AL EQUIPO.**

Existe buena relación y mutua participación entre el gremio y la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre en sus actividades de trabajo.

¿Cómo es?

Respuesta 1

No, no mucho siempre hay discordia.

Respuesta 2

Regular.

Respuesta 3

Si, apoyo entre ambos.

Respuesta 4

Si, buena el sindicato le pasa información a la autoridad y viceversa.

Respuesta 5

Regular.

La mayor parte de su trabajo requiere la participación de otros miembros de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. ¿Porque?

Respuesta 1

Si porque todo lo tenemos que estar discutiendo con ellos.

Respuesta 2

No.

Respuesta 3

Si porque cada dependencia tiene su grupo de trabajo y siempre se necesita el apoyo.

Respuesta 4

Sí, todos formamos un gremio.

Respuesta 5

En gran parte sí, porque somos un personal que trabajamos para la universidad y tenemos que estar siempre relacionándonos con las autoridades.

Para el logro de los objetivos del gremio es de gran importancia el trabajo en equipo. ¿porque?

Respuesta 1

Si es importante que todos trabajemos en conjunto y participemos todos.

Respuesta 2

Sí, porque si no hay comunicación no se puede trabajar bien.

Respuesta 3

Si esa es la importancia del gremio.

Respuesta 4

Si allí se hace velar la opinión de todos.

Respuesta 5

Si por supuesto, de no ser así como trabajamos.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ENERGÍA.**

El personal que labora en el gremio es emprendedor y competitivo en sus actividades de trabajo. ¿Cómo lo determinan o como lo saben?

Respuesta 1

Si, lo determinamos por medio de las funciones que estamos ejerciendo.

Respuesta 2

Si lo determinamos por medio del trabajo que desempeña cada quien.

Respuesta 3

Si es competitivo siempre estamos haciendo reuniones para las problemáticas que existen.

Respuesta 4

Si, lo determinamos por su trabajo.

Respuesta 5

Si, lo vemos en la efectividad de su trabajo.

En el gremio el personal se involucra en los puestos de trabajo e invierte tiempo y energía en ellos para así participar en la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas. ¿Cómo?

Respuesta 1

Si. Por ejemplo en carteleras informativas donde publicamos sus horarios de trabajos y lugares.

Respuesta 2

Si se va por departamentos a observar y a dar instrucciones.

Respuesta 3

Si, haciendo un horario de trabajo donde siempre exista un tiempo para plantear los problemas.

Respuesta 4

Si por supuesto.

Respuesta 5

Sí, claro por medio de observación en sus departamentos.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre muestra interés por la alta productividad del personal del gremio. ¿Cómo?

Respuesta 1

No, porque no muestra ningún tipo de interés nos suministrara todo lo que necesitamos.

Respuesta 2

Si, en sus actividades.

Respuesta 3

Por el esfuerzo de su trabajo, la motivación a cumplir con sus 10, 15 y 25 años de servicios.

Respuesta 4

Si ofreciéndole estabilidad con que el sitio de trabajo sea acogedor.

Respuesta 5

Muy poco.

#### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ESTABILIDAD.**

De qué manera el gremio busca la estabilidad del personal, basándose en el buen desempeño de sus actividades.

Respuesta 1

Haciendo valer la normativa laboral.

Respuesta 2

Si ofreciéndole un sitio de trabajo acogedor.

Respuesta 3

Si, en sus actividades.

Respuesta 4

Nos motiva con reconocimientos participando en los juegos y fiestas de día feriados.

Respuesta 5

Buscando las mejoras para ellos, ya sea por sus reivindicaciones salariales y que se sientan en el trabajo en buenas condiciones.

## APUDO

### ASPECTOS RELACIONADOS CON LA INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS.

Al momento de tomar decisiones con respecto a los problemas que afectan a la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre se toman en cuenta las opiniones del personal del gremio.

Si: ¿De qué forma?

No: ¿Por qué?

Respuesta 1

Cualquier decisión que se tome acá dependiendo del nivel se lleva a la junta directiva o la asamblea de profesores.

Respuesta 2

Si algunas veces, dependiendo de la decisión que se vaya a tomar.

Respuesta 3

Respuesta 4

Respuesta 5

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre toma en consideración al gremio a la hora de tomar decisiones que van a representar cambios importantes en la misma. Cuáles?

Si: ¿cómo?

No: ¿Porque?

Respuesta 1

El acta convenio establece que, cualquier decisión que involucre al personal docente, como por ejemplo una amonestación a cualquier profesor todo debe ser consultada con el gremio.

Respuesta 2

Cuando les conviene que nosotros estemos presente en esa toma de decisiones.

Respuesta 3

Las autoridades nos hacen caso omiso, depende del tipo de decisión que se vaya a tomar.

Respuesta 4

El deber ser de ellos es llamarnos pero muy poco lo hacen.

Respuesta 5

Si algunas veces.

El gremio tiene la libertad de tomar decisiones que ameriten algún riesgo para la Universidad.

Ejemplo.

Respuesta 1

No.

Respuesta 2

Riesgos como tal no.

Respuesta 3

No podemos hacer ninguna actividad que vaya en contra de la universidad.

Respuesta 4

No, podemos tomar acciones que vayan en prejuicios de la universidad como institución.

Respuesta 5

Podemos tomar acciones en contra de las autoridades si están haciendo algo que vaya en contra de los agremiados mas no con la universidad que es diferente.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN AL DETALLE**

El gremio estimula al personal para que estén pendientes de forma específica y minuciosa de cada una de sus actividades.

Si: ¿De qué manera?

No: ¿Porque?

Respuesta 1

Por supuesto que sí, lo hacemos a través de correos electrónicos, la página de internet y volantes.

Respuesta 2

Si claro, informándolos a diario.

Respuesta 3

Si, a través de correos, volantes de la información diaria.

Respuesta 4

Si, visitando cada uno de los departamentos donde laboran.

Respuesta 5

Si cada vez que hay una información nueva no las hacen llegar a través de i-mail.

En el gremio el personal conoce y comprende claramente las normas y reglamentos de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Si: ¿Como lo saben?

Respuesta 1

La gran mayoría desconoce mucho el reglamento de la universidad.

Respuesta 2

Nosotros tratamos de hacerles conocer el reglamento.

Respuesta 3

Estamos claro de que muy poco el personal conoce el reglamento.

Respuesta 4

Hacemos lo más posible para ellos lo conozca.

Respuesta 5

Los de la universidad como tal en su totalidad no.

¿Qué tipo de ceremonia realiza el gremio cuando se integra un nuevo miembro y cuando se retiran?

Respuesta 1

Cuando se integra el profesor pasa por acá y llena su solicitud.

Respuesta 2

No, ninguna solo llena su solicitud y ya

Respuesta 3

Ninguna.

Respuesta 4

Ninguna.

Respuesta 5

Ninguna, solo llenan su solicitud y de retirarse nunca se retiran se jubilan.

**ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS**

Los objetivos de los gremios, se centran en los resultados más que en los medios para alcanzarlos. ¿Qué medio utilizan?

Respuesta 1

No, siempre es necesario el medio, porque como lo logramos si no sabemos del medio.

Respuesta 2

Depende del objetivo.

Respuesta 3

No siempre.

Respuesta 4

Si depende del objetivo siempre y cuando este dentro de las leyes.

Respuesta 5

Depende del objetivo, buscamos como canalizamos la solución.

El gremio es autónomo al momento de seleccionar las formas de cómo lograr las metas organizacionales. ¿Qué hacen?

Respuesta 1

Si todos somos autónomos.

Respuesta 2

Si somos autónomos las decisiones las tomamos acá en junta directiva.

Respuesta 3

Si, nuestras decisiones son tomadas acá.

Respuesta 4

Si, si son decisiones del gremio somos autónomos totalmente.

Respuesta 5

Si somos autónomos.

La relación supervisor-subordinado entre la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con los Gremios se basa sólo en la obtención de los resultados. ¿Cómo es esa relación, que hacen?

Respuesta 1

Es buena, sobre todo cuando necesitan para colaborar.

Respuesta 2

Para pedir están buenísimas, pero para ellos dar son un poco difícil.

Respuesta 3

Son buenas

Respuesta 4

Dentro de lo que cabe, son buenas.

Respuesta 5

Hasta los momento bien.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS.**

La Universidad de Oriente Núcleo de sucre a la hora de tomar decisiones referentes al desarrollo de las labores del personal que laboran en el gremio son valoradas sus opiniones y observaciones.

¿Cómo?

Respuesta 1

Hay que pelearlas.

Respuesta 2

Muy poco, depende de las decisiones.

Respuesta 3

Algunas veces.

Respuesta 4

Pocas veces.

Respuesta 5

Pocas veces, hay que discutir las para poder que se nos tome en cuenta.

La dirección del gremio al momento de planificar toma en cuenta las necesidades del personal que labora en cada una de las áreas que la conforman. ¿cómo?

Respuesta 1

Por supuesto que si, por medio de consultas.

Respuesta 2

Si en las reuniones le decimos a cada delegado que vaya a su departamento y consulte, luego viene y lo expone en la próxima asamblea.

Respuesta 3

Si por medio de consultas.

Respuesta 4

Si por consultas con el delegado de cada departamento.

Respuesta 5

Si, por consultas.

El personal del gremio por quien es informado antes de tomar una decisión concierne al desarrollo de las actividades que realiza.

Respuesta 1

Antes de tomar la decisión por los delegados por departamento.

Respuesta 2

A través de publicaciones.

Respuesta 3

Depende de la información, por publicaciones en la cartelera o por el delegado de cada departamento.

Respuesta 4

Por los delegados de cada departamento.

Respuesta 5

Por los delegados de cada departamento.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORIENTACIÓN AL EQUIPO.**

Existe buena relación y mutua participación entre el gremio y la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre en sus actividades de trabajo. ¿Cómo es?

Respuesta 1

Por lo general sí.

Respuesta 2

Si muy cordial.

Respuesta 3

Si, es buena.

Respuesta 4

Se puede decir que algunas veces sí y otra no.

Respuesta 5

Normal, tratamos en lo posible de llevárnosla bien.

La mayor parte de su trabajo requiere la participación de otros miembros de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. ¿Porque?

Respuesta 1

No siempre.

Respuesta 2

No porque nosotros somos autónomos y tomamos nuestras propias decisiones.

Respuesta 3

No.

Respuesta 4

Si.

Respuesta 5

Si por lo general en una gran parte si es necesaria su participación.

Para el logro de los objetivos del gremio es de gran importancia el trabajo en equipo. ¿porque?

Respuesta 1

Si por supuesto, hay que trabajar en conjunto para poder alcanzar los objetivos.

Respuesta 2

Si, si no trabajamos en conjunto no se dan las cosas.

Respuesta 3

Si claro en la unión esta la fuerza.

Respuesta 4

Si esa es la esencia del gremio.

Respuesta 5

Claro si no, no son posible los objetivos.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ENERGÍA.**

El personal que labora en el gremio es emprendedor y competitivo en sus actividades de trabajo. ¿Cómo lo determinan o como lo saben?

Respuesta 1

Si, por lo menos en la junta directiva sí.

Respuesta 2

Si algunos fallan porque su actividad no es cotidiana en el gremio

Respuesta 3

Si todos trabajan.

Respuesta 4

Si todos son emprendedores y competitivos.

Respuesta 5

Si todos son buenos en sus labores, existen sus fallas pero siempre están al día.

En el gremio el personal se involucra en los puestos de trabajo e invierte tiempo y energía en ellos para así participar en la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas. ¿Cómo?

Respuesta 1

Si a través de las reuniones.

Respuesta 2

Si a través de las reuniones.

Respuesta 3

Si por medio de exposiciones por la junta directiva.

Respuesta 4

Si por vistas y observaciones por cada departamento.

Respuesta 5

Si claro, tenemos que observarlos para ver su efectividad.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre muestra interés por la alta productividad del personal del gremio. ¿Cómo?

Respuesta 1

Por supuesto, porque si no hay la productividad en los profesores no hay productividad en la universidad.

Respuesta 2

Sí, porque la productividad de la universidad se mide por la de los profesores.

Respuesta 3

Si es importante que lo haga, nosotros somos una pieza fundamental en universidad y si ella no nos apoya a ser productivo como los somos entonces.

Respuesta 4

Si siempre ha mostrado interés por nosotros.

Respuesta 5

Muy poco, si no le estamos peleando no.

## **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ESTABILIDAD.**

De qué manera el gremio busca la estabilidad del personal, basándose en el buen desempeño de sus actividades.

Respuesta 1

Propiciando la realización de concurso por oposición.

Respuesta 2

Dándole todo los beneficios por medio de la contratación colectiva.

Respuesta 3

Los estimulamos a participar en cada uno de las actividades realizadas en el gremio.

Respuesta 4

Estamos muy pendientes de ellos en la formulación de los reglamentos del personal docente.

Respuesta 5

Dándole todo los beneficios necesarios.

## HOJA DE METADATOS

**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5**

<b>Título</b>	INFLUENCIA DE LOS GREMIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE PERIODO 2009-2010.
<b>Subtítulo</b>	

**Autor(es)**

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>Plaza Santoya, Yarineth del Valle</b>	<b>CVLAC</b>	<b>17.243.807</b>
	<b>e-mail</b>	<b>yarinethps@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
<b>Patiño Ramos, Ornely José</b>	<b>CVLAC</b>	<b>15.935.902</b>
	<b>e-mail</b>	<b>Lengua1666@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	

**Palabras o frases claves:**

<b>Cultura Organizacional, Gremios , Universidad</b>

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

### Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Administrativas	Administración

### Resumen (abstract):

La cultura es todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otras haciendo que sus miembros se sientan parte de ella, ya que desempeñan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos y normas, para así servir de marco referencial y dar las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ella. Se considera que es necesario que la cultura sea conocida y entendida por todas las personas que conforman el capital humano de toda organización, con el fin de que no se presenten problemas al momento de realizar las actividades, para así lograr los objetivos establecidos. Atendiendo lo planteado anteriormente, se hace fundamental analizar la Influencia de los Gremios en la Cultura Organizacional de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre. La misma permitirá conocer y comprender su influencia y cómo interactúa el personal que los integra de manera armoniosa. En el estudio se efectuó una investigación etnográfica, que se enmarca en un personal agremiado, se les aplicó una entrevista basada en aspectos relacionados con las características de la cultura, según Stephen Robbins, incluye también aspectos sobre misión, visión, valores organizacionales y satisfacción laboral. El análisis realizado a la información recolectada reflejó que son tomadas en cuenta las opiniones de los gremios para representar cambios de importancia sólo cuando son netamente laborales siempre y cuando estén contempladas en la ley sin tomar ningún riesgo para la universidad. La directiva enfoca su atención en los resultados de los planes y acciones. Existe una relación cordial entre los gremios y la universidad. El personal se rige por las normas y reglamentos al momento de realizar sus actividades de forma estable, además de ser emprendedores y competitivos no se ha logrado transmitir adecuadamente la misión, visión y valores dentro de la institución.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail				
Centeno, Maria Teresa	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input checked="" type="checkbox"/>	TU <input type="checkbox"/>	JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	5.876.668			
	e-mail	mariateresacenteno@hotmail.com			
	e-mail				
Ramírez, Beatriz	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input checked="" type="checkbox"/>	TU <input type="checkbox"/>	JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	4.184.722			
	e-mail	beatriz.ramirezortiz@gmail.com			
	e-mail				

Fecha de discusión y aprobación:

Año      Mes      Día

2010	07	27
------	----	----

Lenguaje: SPA \_\_\_\_\_

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis-PatiñoOyPlazaY.doc	Application/Word

Alcance:

**Espacial                  Universal                  (Opcional)**

---

**Temporal:                  Intemporal                  (Opcional)**

---

**Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciada en Administración**

---

**Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciada.**

---

**Área de Estudio: Administración**

---

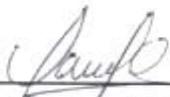
**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: UNIVERSIDAD DE ORIENTE**

---

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/5

## Derechos:

Los autores garantizamos en forma permanente a la Universidad de Oriente el derecho a archivar y difundir por cualquier medio el contenido de este trabajo especial de grado. Esta difusión será con fines estrictamente científicos y educativos. Los autores nos reservamos los derechos de propiedad intelectual así como todos los derechos que pudieran derivarse de patentes industriales y comerciales.



**Yarineth Plaza**  
**C.I.V- 17.243.807**  
**AUTOR 1**



**Ornely Patiño**  
**C.I.V15.935.902**  
**AUTOR 2**



**Prof. María Teresa Centeno**  
**C.I.V- 5.876.668**  
**ASESOR 1**



**Prof. Beatriz Ramírez**  
**C.I.V- 4.184.722**  
**ASESOR 2**

**POR LA SUBCOMISIÓN DE TESIS:**

